

Luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntäminen palveluliiketoiminnassa:

Case: Luontovoiman osaamisen kehittäminen

Päivi Yrölä-Jussila

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2018
Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Restonomi, YAMK

Tekijä(t) Yrölä-Jussila, Päivi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2018
	Sivumäärä 81	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntäminen palveluliiketoiminnassa: Case: Luontovoiman osaamisen kehittäminen		
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Törn-Laapio, Anne; Seppelin, Sini		
Toimeksiantaja(t) Aitoon koulutuskeskus		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, minkälaista osaamista tarvitaan tuotettaessa Green Care -palveluita ja miten osaamista voidaan kehittää. Green Care on luonnossa tapahtuvaa hyvinvointia edistävää toimintaa. Tutkimuksessa keskityttiin luontovoiman palveluihin, joita ovat mm. hyvinvointi-, virkistys- ja harrastuspalvelut. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisen tutkimuksena. Teoreettinen viitekehys muodostui Green Care -luontovoima palveluista, osaamisesta ja osaamisen kehittämisestä. Tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluin. Haastateltavana oli Green Care -toimintaa tuntevia henkilöitä, jotka edustivat erilaisia organisaatioita. Tulosten perusteella laadukas Green Care -osaaminen on tavoitteellista, tietoista ja ammattimaista. Luontovoiman palveluissa tarvitaan ohjausosaamista, menetelmäosaamista, luonnon hyvinvointivaikutusten tuntemista ja ohjattavan erityistarpeiden tuntemista. Haastateltavat korostivat myös omakohtaisten hyvinvointikokemusten merkitystä ohjattaessa Green Care -toimintaa. Tulosten perusteella osaamisen kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että tarjottavat luontovoiman palvelut ovat laadukkaita ja ammattimaisesti toteutettuja. Laadukkailla, osaavilla palveluilla voidaan vakuuttaa nekin ihmiset, jotka vielä epäilevät luonnon hyvinvointivaikutuksia. Osaamista voidaan kehittää haastateltavissa organisaatioissa mm. kouluttautumalla, jakamalla osaamista ja hiljaista tietoa, tekemällä vierailuja sekä verkostoitumalla.		
Avainsanat (asiasanat) Green Care, luontovoiman palvelut, osaaminen, kompetenssi, osaamisen kehittäminen ja –johtaminen		
Muut tiedot		

Author(s) Yrölä-Jussila, Päivi	Type of publication Master's thesis	Date June 2018
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 81	Permission for web publication: x
Title of publication Employing the health benefits of nature in the service sector. Case: Developing expertise in nature-related health work		
Degree programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Supervisor(s) Törn-Laapio, Anne; Seppelin, Sini		
Assigned by Aitoo Vocational school		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to examine what kind of knowledge is necessary for providing Green Care services and how this knowledge might be developed. The term Green Care is used to describe health and wellbeing services and activities. The study focused on nature-related services, including nature-derived wellness and recreational services.</p> <p>The study was qualitative in nature. The theoretical framework focused on Green Care - related services, as well as the related competence and its development. The study used thematic interviews that were conducted individually and in groups. The interviewees were key persons from various industries, who were knowledgeable in Green Care.</p> <p>According to the results, high-quality Green Care is goal-oriented, conscious and professional. Nature-related service work requires knowledge of necessary supervision, working methods, possible nature-derived health benefits and the supervisee's special needs. The interviewees also underlined the significance of having personal experience of nature-derived health benefits when overseeing Green Care –work.</p> <p>Based on the results, developing Green Care work should focus on ensuring that the service offered are of high quality and professionally produced. These high- quality services, produced with sound expertise, can perhaps persuade those who are still unconvinced of nature-derived health benefits. Developmental work will continue in the interviewee's organizations with in-service training, sharing know-how and tacit knowledge, conducting visits and networking.</p>		
Keywords/tags (subjects) Green Care, nature-related services, know-how, competence, skills development, leadership		
Miscellaneous Confidential information must be marked clearly stating which appendixes are confidential and what the confidentiality is based on and how long the period of secrecy is. For example: Appendixes 1, 4 and 7 are confidential which have been removed from the public thesis. Grounds for secrecy: Act on the Openness of Government Activities 621/1999, Section 24, 17: business or professional secret. Period of secrecy is five years and it ends 18.5.2022.		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Luonnosta hyvinvointia	6
2.1	Luonnon hyvinvointivaikutukset	10
2.2	Green Care -toiminta.....	11
2.3	Yhteisöllisyys Green Caressa	12
2.4	Puutarha-avusteinen toiminta	14
2.5	Eläinavusteinen toiminta.....	15
2.6	Luontoavusteinen toiminta	17
2.7	Maatila Green Care -ympäristönä	17
3	Green Care -osaamisen kehittäminen	19
3.1	Osaaminen.....	20
3.2	Kompetenssi	23
3.3	Osaamisen kehittäminen.....	24
3.4	Hiljainen tieto ja sen hyödyntäminen	27
3.5	Osaamista ja palvelua verkostoitumalla	30
3.6	Esimiehen rooli osaamisen kehittämisessä.....	31
3.7	Green Care -osaaminen.....	35
4	Tutkimuksen toteuttaminen	41
4.1	Tavoite ja tutkimuskysymykset	41
4.2	Tutkimusmenetelmä	42
4.3	Aineiston keruu	43
4.4	Aineiston kuvaus ja analyysi.....	46
5	Tulokset	49
5.1	Tavoitteellista työskentelyä	50

5.2	Ohjaus- ja menetelmäosaaminen	51
5.3	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen	54
5.4	Visiot sekä strategia.....	57
5.5	Tulevaisuus	58
5.6	Luotettavuus.....	62
6	Pohdinta ja johtopäätökset.....	64
	Lähteet	70
	Liitteet.....	79
	Liite 1. Teemahaastattelun kysymykset.....	79
	Liite 2. Tutkimuslupahakemus	81

Kuviot

Kuvio 1. Palveluja, joissa voidaan käyttää luontolähtöisiä toimintamuotoja	9
Kuvio 2. Green Care -toiminnassa huomioidaan ammatillisuus, vastuullisuus ja tavoitteellisuus.	12
Kuvio 3. Green Care -toiminnan mahdollisuuksia maatiloilla	18
Kuvio 4. Osaamisen ydin, osa-alueet ja ulottuvuudet	22
Kuvio 5. Osaamistarpeiden valinta ja priorisointiprosessi.	25
Kuvio 6. Hiljaisen tiedon muokkaaminen toimenpiteiksi.....	28
Kuvio 7. Osaamisen johtamisen nelikenttä.....	32
Kuvio 8. Strateginen suunnittelu ja henkilöstö	34
Kuvio 9. Laatuvaatimusten tasot Green Care -palveluita tuottavissa sosiaali- ja terveyspalveluissa.	36
Kuvio 10. Green Care jaetaan luontohoivaan ja luontovoimaan.....	38
Kuvio 11. Palveluntuottajien osaamisvaatimusten yleinen taso	40
Kuvio 12. Sisällönanalyysin eteneminen	48
Kuvio 13. Sisällönanalyysissä muodostuneet kokonaisuudet	50
Kuvio 14. Luontovoimassa tarvittavaa osaamista.....	51

Kuvio 15. Haastatteluissa esille nousseet tavat kehittää Green Care -osaamista	55
Kuvio 16. Green Care -esimiestyössä huomioituja asioita	57
Kuvio 17. SWOT-analyysi Green Care -osaamisesta haastattelujen pohjalta	61

1 Johdanto

Elintason noususta huolimatta monissa kehittyneissä maissa voidaan huonosti. Syynä siihen pidetään kaupungistumista, muutoksia ruoassa ja informaatioteknologian lisääntyntä käyttöä. Niistä on seurannut fyysisen kunnon heikkenemistä ja ylipainoa. Kunnon heikkeneminen ja stressi ovat yhteydessä poissaoloihin työpaikoilta ja psyykkisiin sairauksiin. (Jäppinen, Tyrväinen, Reinikainen & Ojala 2014, 14.)

Luonnossa vietetyn ajan on huomattu tuovan ihmisille hyvää oloa. Luonnossa voidaan aikaa viettää monin eri tavoin, mm. kalastamalla, vaeltamalla, puutarhaa hoitamalla tai polttopuita pilkkoen. Luonnon ympäristöä on mahdollista tuoda myös sisätiloihin esim. kasvein, kuvin ja askartelemalla luonnon materiaaleista tai tuomalla lemmikkejä vierailulle erilaisiin laitoksiin. Luontoympäristön käyttö virkistyksessä sekä hoiva- ja kuntoutuspalveluissa on yleistymässä. Peltolan ja Mäenpää-Lakan (2018, 35) mukaan luonnon hyödyntämisestä ollaan kiinnostuneita entistä enemmän myös matkailussa, sillä biotalouden ohella luontomatkailu on keskeinen kehitettävä kohde useassa eri maakunnassa. Luontolähtöiset menetelmät herättävät siis kiinnostusta.

Green Care on hyvinvointityöskentelyä, jonka tavoitteena on luontolähtöisin menetelmin parantaa hyvinvointia. Green Care –menetelmia voidaan käyttää erilaisille asiakasryhmille terapiatyöskentelyssä, kuntoutuksessa, valmennuksessa ja kasvatustyössä. Green Care – menetelmiä voi käyttää myös luontomatkailussa ja työhyvinvoinnin edistäjänä. (Juusola 2016, 9.) Green Care -toiminnan avulla on mahdollista parantaa ihmisten elämänlaatua ja hyvinvointia. Sosiaali- ja terveyspalveluissa voidaan Green Care -toiminnan avulla tuottaa kustannustehokasta toimintaa hyödyntämällä erilaisia resursseja ja tekemällä moniammatillista yhteistyötä. Green Caren avulla lasten ja nuorten parissa tehtävä ennaltaehkäisevä työ tuo myös rahallisia säästöjä. (Mitä on Green Care? n.d.)

Green Carea voidaan järjestää sekä luontovoimana että luontohoivana. Tähän opinnäytetyöhön on valittu luontovoiman palvelut, joita voi olla hyvinkin erilaisia. Luontovoiman ja luontohoivan raja ei ole kovin selkeä, osasta palveluita on hankalaa sanoa, kumpaan ryhmään ne kuuluvat. Luontovoimaan kuuluvat luontolähtöiset

hyvinvointi-, harrastus-, kasvatus- ja opetuspalvelut. Luontovoiman palveluja tuottavilla tahoilla ei ole sosiaali- ja terveysalan koulutusvaatimuksia lukuun ottamatta kasvatuspalveluja. (Soini & Vehmasto 2014, 15.) Virkistys- ja hyvinvointipalveluja tuottavien Green Care -toimijoiden koulutustausta voi vaihdella paljonkin. Green Caressa vaaditaan osaamista mm. omalta ammattialalta, tietoa luonnossa toimimisesta ja tietoa eri toimintamuotojen vaikutuksista sekä osaamista erilaisten asiakasryhmien ohjaamisessa. (Vehmasto 2014, 40.)

Olemme siirtymässä tavaroiden tuotannosta palveluiden tuottamiseen ja aineeton kilpailuetu tulee yhä tärkeämmäksi (esim. Välimaa 2014, 88). Luonnon aineettomista arvoista ja hiljaisuudesta on mahdollista kehittää uudenlaista liiketoimintaa. Green Care -konseptin avulla on mm. julkisissa palveluissa kehitetty erilaisia toimintatapoja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tätä työtä tulisi jatkaa. Kehitystyössä voidaan käyttää palvelumuotoilua, joka mahdollistaa uusien hyvinvointipalvelukonseptien luomisen ja testaamisen. (Konttinen 2014, 38.)

Työnantajani on Aitoon koulutuskeskus, joka on ammatillinen erityisoppilaitos. Oppilaitoksen koulutustehtävänä on huolehtia ammatillisen erityisopetuksen järjestämisestä sekä vammaisille annettavasta valmentavasta ja kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Green Care -toiminnasta saataisiin lisäarvoa opiskelijoille, mutta sen avulla olisi mahdollista tarjota palveluita myös muille asiakasryhmille. Oppilaitoksen monipuolista rakennuskantaa voitaisiin hyödyntää myös loma-aikoina, ulkopuolisille tarjottuun toimintaan, Green Carea hyödyntäen. Muuta toimintaa voisivat olla esimerkiksi leirit, kurssit, kerhot, ikäihmisten palvelut, virkistyspalvelut jne.

Green Care -toiminnan käynnistämisvaihetta helpottaa, kun tiedetään enemmän valitussa palvelussa tarvittavasta osaamisesta. Tällöin on mahdollista suunnitella henkilöstön osaamista ja koulutustarpeita. Tärkeätä on myös miettiä, mikä kaikki osaaminen kannattaa hankkia omaan organisaatioon ja mitä osaamista on mahdollista hankkia verkostoitumalla eri toimijoiden kanssa. Kaikkea osaamista ei ole varmasti järkevää eikä taloudellisesti kannattavaakaan hankkia omaan organisaatioon.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaista osaamista Green Care luontovoiman palveluiden tuottamiseen vaaditaan. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat: Minkälainen osaaminen on keskeistä tuotettaessa Green Care luontovoiman palveluita? Miten osaamista tulisi kehittää ja johtaa luontovoiman palveluita tarjoavissa organisaatioissa?

Green Care -toiminta on kehittymässä ja laajenemassa ja sen palvelut tulevat todennäköisesti vielä muotoutumaan lähivuosina. Green Care -toiminta mahdollistaa uudenlaista yritystoimintaa sekä maaseudulle että kaupunkeihin. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää, kun pohditaan Green Caren luontovoimaan liittyvän toiminnan aloittamista. Saadun tiedon perusteella voidaan miettiä, mihin Green Caren palveluun osaamista kannattaa suunnata ja mikä osaaminen on järkevää hankkia sidosryhmiltä.

Tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen aineistonkeruutapa on teemahaastattelu. Teemahaastattelu antaa vielä haastattelutilanteessa haastattelijalle mahdollisuuden suunnata kysymyksiä tai kohdentaa kysymyksen tietylle henkilölle. Haastattelut toteutetaan sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluina. Haastatteluun pyritään saamaan mukaan henkilöitä, jotka edustavat Green Care -osaamista eri näkökulmista.

2 Luonnosta hyvinvointia

Luonnon hyvinvointivaikutuksia hyödynnettiin aiemmin erilaisten asiakasryhmien kanssa. Lääkkeiden käytön lisääntyttyä nämä vaihtoehdot jäivät vähäiselle huomiolle. Luonnon hyödyntämiseen on erilaisia tapoja, luonnon hyvinvointivaikutuksista on tutkittua tietoa. Green Care -toiminnassa pyritään luontoa hyödyntämällä saamaan monenlaisia terveydellisiä ja virkistäviä vaikutuksia. Seuraavaksi on kerrottu Green Care -toiminnan vaikutuksista ja erilaisista tavoista toteuttaa luontoavusteisia menetelmiä.

Green Care -nimitystä käytetään metsissä, maataloilla, puurtarhoissa, kaupungeissa ja jopa sisätiloissa tapahtuvasta hyvinvointia tukevasta toiminnasta. Green Caren mukaan luonnon eri elementtejä hyödyntämällä on mahdollista lisätä ihmisen hyvinvointia. Luonto vaikuttaa meihin toiminnallisuuden, yhteisöllisyyden ja

elvyttävyyden kautta. (Alen, Hirvonen, Koski & Veteli 2015, 11.) Green Caresta puhutaan Suomessa sateenvarjokäsitteenä erityyppisissä ympäristöissä tuotetuille sosiaali- ja terveys, kuntoutus- ja kasvatuspalveluille. Näitä palveluita on mahdollista tarjota erilaisille asiakasryhmille. (Soini, Ilmarinen, Yli-Viikari & Kirveenummi 2011, 321.)

Green Care -toiminnasta käytetään eri maissa erilaisia nimityksiä, kuten Farming for Health, City Farms sekä Social Farming. Toiminta on Euroopassa lisääntynyt nopeasti. Green Care on sosiaalinen innovaatio, joka toimii sosiaali- ja terveydenhuollon sekä maatalouden rajalla. (Yli-Viikari, Lilja, Heikkilä, Kirveenummi, Kivinen, Partanen, Rantamäki-Lahtinen & Soini 2009, 57.) Green Caren -toimialat ovat kehittyneet eri maissa eri tavoin. Joissakin maissa jokin Green Caren -ala on ollut hallitseva, esimerkiksi hoivamaatalous Italiassa, puutarhaterapia Isossa-Britanniassa ja Suomessa eläinavusteinen toiminta. (Hassink & van Dijk 2006, 348.)

Luonnon hyväatekevä vaikutus ihmisiin on huomattu jo kauan sitten.

Luontoavusteisia menetelmiä on käytetty maassamme mm. niin, että psykiatriset sairaalat rakennettiin maaseutumaiseen ympäristöön. Tuberkuloosipotilaat saivat hoitoa ja aurinkokylpyjä raiteissa ilmassa viltteihin käärittyinä. 1900-luvun alkupuolella oli lepokoteja erilaisille asiakasryhmille maaseudun rauhassa.

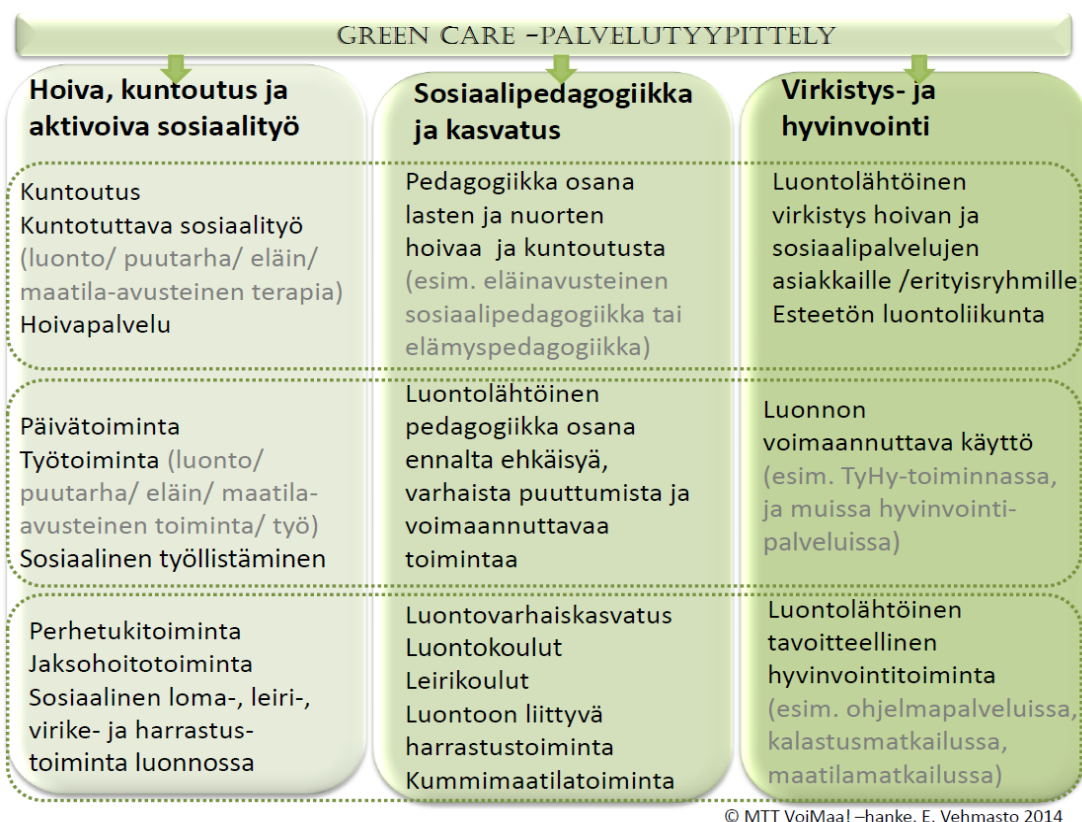
Kuntouttavaa työtä on tehty 1900-luvulla monissa laitoksissa, maatiloilla ja kaupapuutarhoilla. Vankiloillakin on usein ollut maatiloilla työtoimintaa. 1950 - luvulle asti lehdissä oli artikkeleita luonnon vaikutuksista ihmiseen, minkä jälkeen asiasta alettiin kirjoittamaan uudelleen vasta 2000-luvulla. (Salovuori 2014, 17-19.) Yli-Viikari & Suomela (2016) kirjoittavat samasta asiasta, että erilaiset luontoon tukeutuvat menetelmät jätettiin osittain unohduksiin, kun lääketiede alkoi kehittyä ja ihmisiä alettiin hoitamaan yhä enemmän erilaisilla lääketieteellisillä menetelmillä.

Suomeen Green Care -käsite tuli vuonna 2008. Sen jälkeen käsite on levinnyt maassamme etenkin maaseudun kehittäjien, yrittäjien ja viranomaisien keskuudessa. Green Care Finland yhdistys perustettiin vuonna 2010, ja se koordinoi ja kehittää Green Care -palveluja, markkinointia sekä koulutusta. Green Care -toiminnassa hyödynnetään eri ammattiryhmien osaamista tavoitteellisesti. Green Care toimintaa harjoitetaan erilaisissa luonnon ympäristöissä, maatiloilla tai tuomalla luonnon eri

elementtejä kaupunkiin ja laitoksiin. Green Caressa pyritään edistämään ihmisten hyvinvointia ja elämänlaatua. (Soini, Ilmarinen, Yli-Viikari & Kirveennummi 2011.)

Luontoon hakeutuminen voi olla tietoista tai tiedostomatonta rauhoittumista, halua palautua tai purkaa stressiä. Luontoa voidaan käyttää myös tavoitteellisemmin asiakastyössä ja erilaisia palvelukonsepteja luoden. (Hirvonen 2014, 26.) Green Care -toiminnan odotetaan tuovan uusia kehittymismahdollisuuksia maataloille ja muillekin maaseudun yrittäjille. Green Caren toivotaan myös laajentavan maaseudun sosiaali- ja terveys- sekä kasvatuspalvelujen tarjontaa. (Soini, Ilmarinen, Yli-Viikari & Kirveennummi 2011.) Green Care -toiminnan aloittaminen ei kuitenkaan ole ongelmallista ja palveluntarjoajat kohtaavat työssään erilaisia haasteita. Tällaisia voivat olla yhteistyö viranomaisten ja sidosryhmien kanssa sekä erilaisten sosiaalisten maailmojen yhdistäminen. Palkitsevaa on uusien asioiden oppiminen ja se että näkee asiakkaiden kehittyvän. (Lund, Granerud & Eriksson 2015, 1.)

Green Carea voidaan käyttää esimerkiksi erilaisissa terapiapalveluissa, työtoiminnassa, ennaltaehkäisevässä ja terveyttä edistävässä toiminnassa ja kasvatuspalveluissa (katso kuvio 1.). Toimintaa on mahdollista järjestää monella eri tavalla, palvelu voi olla joko yksityisen tai julkisen tuottajan järjestämää. Julkinen järjestäjä voi myös ostaa palvelua yksityiseltä yrittäjältä. Mahdollista on myös, että palveluja tuotetaan yhteistyössä eri organisaatioiden kesken. (Soini, Ilmarinen, Yli-Viikari & Kirveennummi 2011.)



Kuvio 1. Palveluja, joissa voidaan käyttää luontolähtöisiä toimintamuotoja. (Vehmasto 2014.)

Green Care –toiminnassa luonnon eri elementtejä käytetään apuna, jotta saavutettaisiin tavoitteet. Elementit voivat olla terapeuttisia, kuntouttavia, elvyttäviä tai kasvatuksellisia. Luontoelementin sijainnilla, koolla, määrällä tai ominaisuuksilla ei välttämättä ole merkitystä siihen, kuinka toiminta vaikuttaa ihmiseen.

Luontolähtöisissä menetelmissä korostuvat erilaiset asiat. Erämaaterapiassa korostuu moniaistinen, omaehtoinen kokeminen. Toiminnallisuus ja yhteisöllisyys korostuvat puolestaan esimerkiksi eläinavusteisessa toiminnassa. (Soini 2014, 24.)

Green Care -toiminnalla on selkeä tavoite hyvinvoinnin parantamiseksi. Luonto auttaa tämän tavoitteen saavuttamisessa. Luonto on joko toiminnan väline, kohde tai paikka, jossa toimitaan. Luontoelementti voi olla esimerkiksi erämaa, puisto, puutarha, eläimet tai maatala. (Mitä Green Care on? n.d.) Luontokokemuksista voi nauttia vihernurkkauksessa, jossa on mahdollisuus kerätä voimia, viettää aikaa yksityisyydessä ja rentoutua. Luontokokemus voi olla myös luontofilmin katselua tai internetin välityksellä saatava reaaliaikainen yhteys johonkin luontokohteeseen. (Salovuori 2014, 43.) On olemassa erilaisista hyvinvointia edistävästä luontokokemuksia, kuten ikkunasta avautuva näkymä tai seinällä oleva

maisemakuva. Nämä asiat kannattaa heidän mukaansa huomioda suunniteltaessa ja sisustettaessa esimerkiksi julkisia tiloja. (Tourula & Rautio 2014, 58.)

2.1 Luonnon hyvinvointivaikutukset

Tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmisen asuin- ja elinalueella on vaikutusta fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Suuret kaupungit tuovat mukanaan fyysisiä ja psyykkisiä terveysongelmia, mutta myös hyvin syrjäisten asuntojen on todettu olevan yhteydessä huonoon terveyteen. (Kuusisto 2014, 4.) Pro gradu -työssään Kuusisto (2014, 45) selvitti viheralueilla vierailun yhteyttä Helsingin keskustassa asuvien ikäihmisten elämänlaatuun. Tuloksena oli muun muassa, että viheralueilla vierailu saattaa parantaa elämänlaatua. Tutkimus on Kuusiston mukaan yhtenevä muiden samantapaisten tutkimusten kanssa.

Ihmiset tarvitsevat luontoa. Puiden ja vesialueiden katseleminen vaikuttaa myönteisesti sekä kognitiivisiin että psyykkisiin toimintoihin. Lyhyetkin käynnit luonnossa herättelevät aisteja, saattavat vähentää aggressiivisuutta, tehdä ihmisistä luovempia, yhteisöllisempiä ja jopa yleisesti terveempiä. (Williams 2017, 295.) Fysiologisilla mittauksilla on pystytty osoittamaan, että luonnon näkeminen vähentää stressiä ja kasvillisuuden läheisyydessä verenpaine laskee. Luonnossa lihasjännityskin pienenee ja kasvien katselu lievittää kipua. Luonto aktivoi parasympaattista hermostoa. (Wahlström 2006, 65.)

Ympäristöpsykologiset tutkimukset osoittavat, että luonnon vaikutukset ihmiseen ovat nopeita ja osittain myös tiedostamattomia. (Salonen 2010, 22.) Metsässä vietetty pienikin aika auttaa alentamaan verenpainetta sekä tyynnyttämään sykettä ja hengitystä. Rentoutuminen parantaa aivojen verenvirtausta, kaksikymmentä minuuttia metsässä vaikuttaa positiivisesti sekä aivoihin että mielialaan. Tunnin oleilu metsässä terävöittää tarkkaavaisuutta. (Piippo 2017, 35.)

Salonen (2016, 141-152) kertoo tutkimuksesta, jossa selvitettiin sekä omaehtoisten että ohjattujen luontokokemusten vaikutuksia. Vastaajat kuvailivat luontokokemusten vaikutuksia itseensä, mielialoihin, tunteisiin ja kokemuksiin. Salonen kertoo tulosten viittaavan siihen suuntaan, että entistä enemmän voitaisiin luontokokemuksia käyttää sairauksien ennaltaehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen.

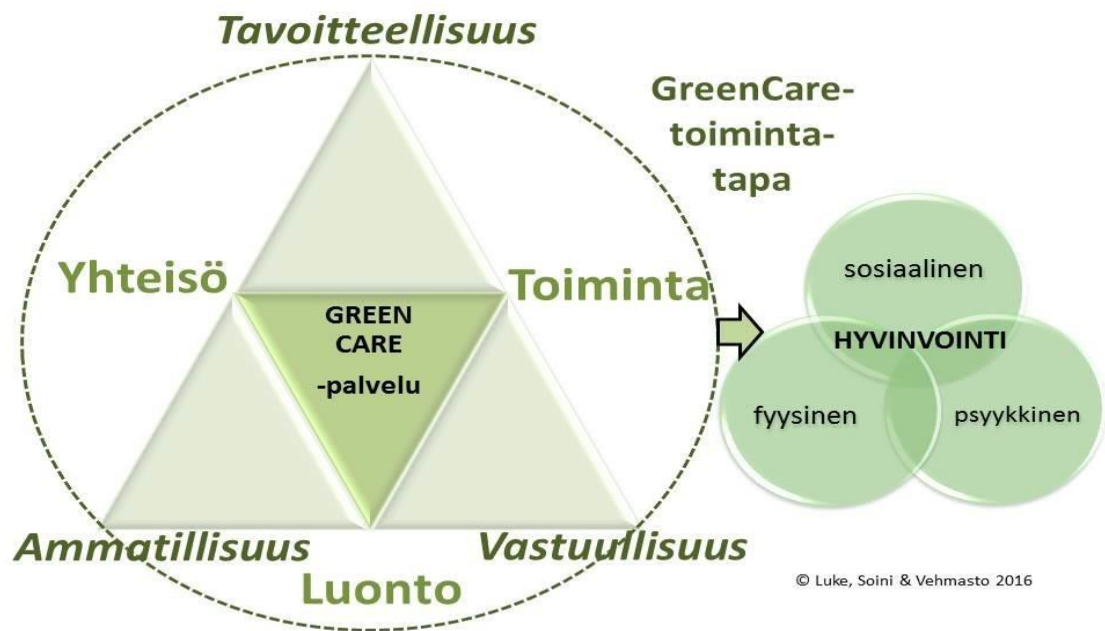
Aineisto käsiteltiin sisällönanalyysin kautta, esiin nousi kolme ryhmää: elpyjät, tervehtyjät ja ristiriitaiset. Elpyjät saavat luonnosta rauhaa, rentoutumista, mielen virkistystä, olon ja ajatusten vahvistumista sekä ajatusten selkitymistä. Tervehtyjät kokivat hyviä muutoksia terveydessä, olotilan paranemisessa sekä kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Ristiriitaiset kokivat säiden ja vuodenaikojen merkityksen sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä. Ristiriitaiset nostivat esille myös luonnossa olevat häiritsevät asiat, esimerkiksi hirvikärpäset. Valoisa aika koettiin piristäväksi ja pimeä aika vaikutti kielteisesti. (Salonen & Kirves 2016, 141-152.)

Tutkimuksessa luontokokemukset jaettiin elvyttäviin ja terapeuttisiin. Elvyttävä luontokokemus liittyy psyykkisen hyvinvoinnin ja terveyden vahvistamiseen ja mielenterveyden ongelmien ehkäisyyn. Elvyttävä vaikutus on Salosen mukaan joko vahvistava, selkiinnyttävä, virkistävä, rauhoittava tai rentouttava. Terapeuttinen luontokokemus helpottaa tai parantaa psyykkisiä ongelmia. (Salonen 2010, 61.)

2.2 Green Care -toiminta

Ruumiillinen työ antaa hyvää vastapainoa henkisen työn aiheuttamalle kuormitukselle. Fyysinen ponnistelu auttaa ihmistä "tuulettamaan päätään". Puutarhassa saadaan hyötyliikuntaa. Eri tavoin vammautuneet ihmiset voivat sopivilla puutarhan työehtävillä kehittää motoriikkaa. Työskentely luonnossa ja kasvien parissa voi myös auttaa palauttamaan muistoja ja kokemuksia mieleen. Hoitamalla huonekasveja tai parvekkeen kasveja voidaan myös päästä osalliseksi luonnon hyvinvointivaikutuksista. (Salovuori 2017, 74.)

Lääketieteelliset hoitomuodot ovat vähentäneet toiminnallisten hoitojen käyttöä. Kustannusten säästöt ovat olleet syynä siihen, että toiminnallisuuteen pyrkiviä tukimuotoja vähennettiin sosiaali- ja terveyspalveluissa. Kokoisvaltaiseen ihmisen tukemiseen pyrkivistä hoitomuodoista ovat viime vuosina maassamme vastanneet lähinnä jotkin yhdistykset ja järjestöt. Green Care -toiminnan avulla on mahdollista hyödyntää uusia toiminnallisia ja yhteisöllisiä malleja ja niitä voidaan toteuttaa myös kohtuullisilla kustannuksilla. (Yli-Viikari & Suomela 2016, 54-55.)



Kuvio 2. Green Care -toiminnassa huomioidaan ammatillisuus, vastuullisuus ja tavoitteellisuus. (Vehmasto 2014, 13.)

Green Care -toiminnassa hyödynnetään luontoa eri tavoin. Luontoa voidaan hyödyntää sekä kaupungissa että maaseudulla. Luonto edistää, nopeuttaa tai vahvistaa haluttuja tavoitteita (katso kuvio 2.). Yhteisöllisyys ja vuorovaikutteisuus tuottavat osallisuuden tunnetta ja tunnetta siitä, että on hyväksytty. Toiminta luonnossa mahdollistaa kokemuksellisuuden ja oppimisen. (Soini & Vehmasto 2014, 13.) Luonnossa toimiminen saattaa lisätä hoito- hoiva- ja kasvatustilanteen vaikutusta. Toimiminen, jossa on mukana käden ja silmän yhteistyötä tuo mielihyvää ja aktivoi ajattelua. (Soini, Ilmarinen, Yli-Viikari & Kirveennummi 2011.)

2.3 Yhteisöllisyys Green Caressa

Yhteisöllisyyttä ja osallisuuden tuntua Green Care -toiminnassa voivat tuoda eläimet, luonto tai yhteisö, jonka kanssa luonnossa liikutaan. Kuuluminen yhteisöön antaa osallisuuden tunteen ja sitä kautta myös tunteen hyväksynnästä. Yhteisön tuki saattaa myös tehostaa muun Green Care -toiminnan vaikutusta. (Mitä Green Care on? n.d.)

Yhteisöllisessä puutarhatoiminnassa opitaan arkielämän taitoja, taitoja, joita tarvitaan yhteiskunnassa. Työskenneltäessä ryhmässä vuorovaikutustaidot

kehittyvät, opitaan luottamaan toisiin ja olemaan myös luottamuksen arvoisia. Yhteisöllisessä puutarhatoiminnassa jokainen voi kokea olevansa osa yhteisöä. (Vihreä Veräjä 2017, 8.) Tolvasen ja Jääskeläisenkin (2016, 39-40) mukaan osallisuutta voidaan rakentaa toimimalla yhteistyössä luonnossa. Myös he kirjoittavat, että arjen hallintaa sekä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja pystytään vahvistamaan toimimalla luonnossa ja eläinten kanssa. Luonnossa toimimalla saadaan myös merkityksellisyyden kokemuksia.

Green Care -toiminnan vaikutukset vaihtelevat eri ihmisten kesken ja toiminnassa on huomioitava yksilölliset tarpeet. Eri ihmisillä voi samanlaisissa toiminnoissa olla erilainen lähestymistapa ja tarpeet kuntoutumiselle. Green Care toiminnassa on siis huomioitava sekä erityisyys että yleistettävyyttä. (Sempik, Hine & Wilcox 2010, 11.) Salovuori (2018) kertoo, että luontotoiminnan vahvuus on sen taipuminen hyvin erilaisten ryhmien hyödynnettäväksi.

Yksilökeskeisessä työotteessa yksilö on yhteisön jäsen, jolla on annettavaa yhteisölle. Yksilökeskeisessä työotteessa jokainen ihminen tulee kohdelluksi itsenäisenä henkilönä ja hänellä on vapaus tehdä päätöksiä omassa elämässään. Yksilökeskeinen työotteessa kaikkia kohdellaan henkilöinä, joita arvostetaan. Jokainen tietää mikä on itselleen hyväksi ja tärkeää elämässään. Yhteisössä yksilö tarvitsee toisia, heidän tukea ja jokainen oppii kokemuksista. Yksilökeskeisestä työotteesta puhutaan varsinkin kehitysvammaisten yhteydessä. (Yksilökeskeinen työote n.d.) Tuomo Salovuori (2018) kertoo, että henkilökohtaistamisessa Green Caressa pyritään jokaiselle pyritään löytämään oma mielenkiinnon kohde luonnosta. Salovuoren mukaan ei voida ajatella stereotyyppisesti, että kaikki pitäisivät samanlaisesta toiminnasta tai viihtyisivät tietyissä ryhmissä.

Yksilökeskeisessä työotteesta löytyy samanlaisia asioita kuin Green Care -toiminnan eettisissä ohjeissa. Eettisissä ohjeissa ammattilaisia kehoitetaan kohtelevaan asiakkaitaan mm. tasavertaisesti ja kokonaisvaltaisesti sekä puolustamaan asiakkaidensa tarpeita. Ammattilaisten on vastustettava syrjimistä ja kunnioitettava asiakkaiden itsemääräämisoikeutta ja vapautta ideologisissa kysymyksissä. Asiakkaiden kaikki elämänalueet tulisi huomioda ja kohdata asiakas paitsi yksilönä, myös osana perhettä, ympäröivää yhteisöä ja yhteiskuntaa. Lisäksi asiakasta tulee

tukea tunnistamaan ja kehittämään vahvuuksiaan. (Green Care -toiminnan eettiset ohjeet n.d.)

2.4 Puutarha-avusteinen toiminta

Puutarha-avusteista toimintaa ovat puutarhaterapia, terapeutti ja sosiaalinen puutarhatoiminta sekä puurahatoiminta. Puutarhatoiminta on vapaamuotoista toimintaa, jota voidaan käyttää osana harraste ja opetustoimintaa. (Soini 2014, 25.) Puutarhassa tehtävä työ on terapeutista, kunhan työtä on määrällisesti ja vaativuudeltaan sopivassa suhteessa. Puutarhaterapia on koulutetun henkilön ohjaamaa toimintaa. Samalaista käsillä tekemisen iloa voivat kokea myös muut puutarhatyöstä nauttivat ihmiset. (Salovuori 2009, 72.) Kasvien kehittyminen rauhallisessa tahdissaan on hyvää vastapainoa tekniselle, kiireiselle maailmalle, jossa ihmiset elävät. Yhdessä toisten ihmisten kanssa tehtävät puutarhatyöt vahvistavat sekä yhteisöjä että ihmisten sosiaalista identiteettiä. Koivunen (2003, 141-142.) Puutarhatoiminnassa itsetunto kohenee, ihmisellä on mahdollisuus kokea itsensä tarpeelliseksi ja oppia ottamaan vastuuta, samalla usein myös jännitykset, aggressiot ja pelot saattavat lieventyä. (Vihreä Veräjä 2017, 8.)

Rappe (2005, 5) tutki puutarhan ja luonnon vaikutuksia ikäihmisiin. Puutarhalla oli hyviä vaikutuksia vanhusten mieliala koheni ja he kokivat olevansa iloisempia. Tutkittujen henkilöiden uni parani ja keskittymiskyky lisääntyi. Rappe (2005, 40) jatkaa, että vanhusten luonnossa viettämä aika on yhteydessä siihen, kuinka heidän on mahdollista päästä esimerkiksi puutarhaan. Luonnonympäristön saavutettavuuteen olisi tärkeätä kiinnittää huomiota. Rappe toteaa, että tarvittaisiin lisää tutkimusta, siitä kuinka vihreä ympäristö vaikuttaa ihmisten terveyteen.

Viherympäristön positiivinen vaikutus toteutuu, mikäli ihminen saa myönteisiä aistihavaintoja. Ihmisen tulisi kokea olonsa luonnossa turvalliseksi, tuntea kuuluvansa yhteisöön ja pystyä osallistumaan toimintaan mahdollisuuksiensa mukaan. (Rappe 2014, 36.) Puutarharahanhoidon harrastuksena tarjoaa harrastajalle osallisuuden ja osallistumisen tunnetta. Kontrollin ja hallinnan tunteetkin voivat olla puutarhahoidon psyykkisiä vaikutuksia. Puutarhaa on mahdollista järjestää ja hallita eri tavoin. Kasvien kanssa toimiminen opettaa kestämään pettymyksiä, mutta kasvit

tuottavat myös iloa. Työskentely puutarhassa voi auttaa poistamaan huolia ja jännitystä. Puutarhatyöt ovat usein fyysisiä ja ne kehittävät motoriikkaa, voimistavat lihaksia ja lisäävät keuhkojen kapasiteettia. Puutarhaa hoidettaessa saadaan myös liikuntaa. (Koivunen 2003, 141-142.) Puutarhatyöskentelyllä voidaan vaikuttaa koordinaatioon, tasapainoon, motoriikkaan, lihaskuntoon ja sen myötä kestävyys paranemiseen. (Vihreä veräjä 2017, 8.)

Puutarha-avusteista toimintaa voi olla mm. puutarha-avusteiset työ- ja päivätoiminnot, työllistämiseen liittyvät puutarhatoiminnot, virkistystoiminta terapeuttisilla pihalla ja vankilapuutarhat. (Lääperi & Puromäki 2014, 77.) Puutarhatoimintaan voidaan lisätä muita puutarhaan liittyviä töitä. Tällaisia voivat olla paju- ja risu-, ja havuaskartelut tai juhliin liittyvät koristeet. Puutarhan betoniveistosten tekeminen ja erilaiset kivityöt ovat puutarhatöitä. Erilaiset puutarhan rakennusten huoltoon ja hoitoon liittyvät askareet voivat myös olla osa puutarhatoimintaa. (Salovuori 2012, 35.)

2.5 Eläinavusteinen toiminta

Suomessa eläinavusteiseen toimintaan kuuluvat mm. ystävä- ja kaverikoiratoiminta. Eläimiä voidaan viedä laitoksiin, tuomaan iloa asukkaiden päivään. Eläinavusteisella toiminnalla (Animal Assisted Activity, AAA) voidaan parantaa elämänlaatua, antaa uusia virikkeitä ja parantaa hyvinvointia. Eläinavusteisessa toiminnassa on mukana mm. koiria, kissoja, alpakoita, lampaita ja kanoja. (Eläinavusteiset menetelmät n.d.)

Eläinten kanssa työskenneltäessä on huomioitava turvallisuus. Maatiloilla on huolehdittava, että eläinavusteisessa toiminnassa mukana olevat kotieläimet ovat tottuneet ihmisiin. Eläinten kanssa toimivien ihmisten on myös saatava hyvät ohjeet eläinten käsittelystä. (Berget & Braastad 2011, 399.) Eläinavusteista toimintaa ohjaa ihminen, joka on perehdytetty tähän työhön. Pystyäkseen ohjaamaan eläinavusteista toimintaa, pitää olla sekä eläintuntemusta, että perehtynyt ohjaustyöhön.

Eläinavusteinen opetus voi olla, joko eläinavusteista toimintaa tai -terapiaa.

Molemmissa tarvitaan asianmukainen koulutus, asiakasryhmän mukaan. (Ikäheimo 2013, 11.)

Eläinavusteisessa toiminnassa mukana on aina ohjaaja, eläin ja asiakas.

Eläinavusteisessa toiminnassa on huomioitava, että osa ihmisistä pelkää eläimiä tai ihmisillä saattaa olla fyysisiä rajoituksia osallistua toimintaan. Allergiat ja väkivaltaisuus eläimiä kohtaan voivat olla este toiminnassa mukana olemiselle.

Eläinavusteisesta toiminnasta esimerkkejä ovat sosiaalipedagoginen eläintoiminta, tunnetaito- ja valmennus, eläimet laitoksissa, koirat luokissa ja lukukoirat. (Lääperi & Puromäki 2014, 74-75.)

Luomala-Toikkasen (2008, 53) mukaan koirat vaikuttivat positiivisesti pienryhmän toimintaan koulussa. Oppilaat rauhoittuivat ja heidän oli helpompi keskittyä. Koirista tuli oppilaille ystäviä ja koirat paransivat koululaisten itsetuntoa. Käytöshäiriöitä ei juurikaan enää ollut, vaan koettiin että koirat rauhoittivat myös opiskeelijoiden käyttäytymistä. (Luomala-Toikkanen 2008, 53.) Eläinavusteisella toiminnalla on ehkä mahdollista lisätä autististen lasten empatiakykyä ja sosiaalisia taitoja. Eläimet voivat auttaa autistisia lapsia kehittämään sellaisia kiintymyssuhteita, joihin heillä ei ehkä muuten olisi mahdollisuutta. (Viinamäki 2005, 64.) Eläin elää hetkessä, se ei muistelee menneitä tai mieti tulevaa. Esimerkiksi hevosten kanssa toimittaessa on ihmisen oltava se joka hallitsee tilannetta, muuten hevonen tekee päätökset ihmisen puolesta. (Yli-Viikari 2011, 6.)

Eläinavusteisessa toiminnassa itsetunto kohoaa, kun ihminen huomaa saavansa esimerkiksi ison hevosen liikkumaan ohjauksessaan. (Yli-Viikari, Lilja, Heikkilä, Kirveenummi, Kivinen, Partanen, Rantamäki-Lahtinen & Soini 2009, 22.)

Sosiaalipedagogisessa hevostoiminnassa tavoite on kuntoutuksellinen ja ennaltaehkäisevä. Hevostallilla toiminta yritetään saada tukemaan psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista kehittymistä. (Yli-Viikari, Lilja, Heikkilä, Kirveenummi, Kivinen, Partanen, Rantamäki-Lahtinen & Soini 2009, 33.)

Eläimet vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Eläimet saavat ihmiset liikkumaan enemmän ja samalla fyysinen kunto kohoaa, stressi laskee ja henkinen hyvinvointi paranee. Eläimet myös stimuloivat ihmisen psykologisia mekanismeja ja se puolestaan voi vähentää ahdistusta ja ehkäistä sairastumista. (Sempik, Hine & Wilcox 2010, 39.) Lisää tutkimusta eläinten ja ihmisten välisestä hyvinvointivaikutuksista kaivattaisiin. Erilaisissa laitoksissa ja julkisissa tiloissa suhtaudutaan vielä varauksella

eläinten mukanaoloon toiminnoissa ja tämä osaltaan vaikeuttaa myös lisätutkimusten tekoa. (O’Haire 2010, 232.)

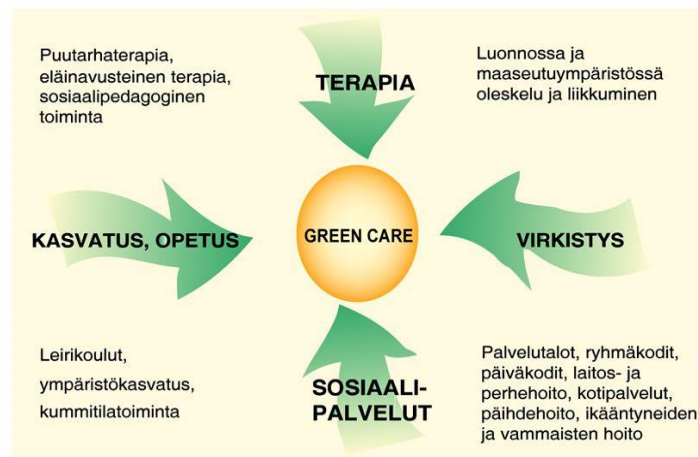
2.6 Luontoavusteinen toiminta

Luontoavusteiseen toimintaan kuuluvat mm. luonto- ja ympäristökasvatus sekä virkistys- ja ohjelmapalvelut. Luontoavusteinen toiminta tapahtuu pääasiassa luontoa hyödyntäen. Puutarhat ja maatilat tarjoavat muokatumman ympäristön Green Care -toiminnalle. (Lääperi & Puromäki 2014, 78.) Luonnossa tehtävät luontovoiman harjoitukset ovat yksikertaisia. Luonnossa voi vaikka etsiä luontokohteita, jotka kuvastavat itseä ja omaa elämäntilannetta, tulevaisuuden visioita tai etsiä mielimaismaa. (Juusola 2016, 52-56.) Luonto houkuttelee ihmisen liikkumaan ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Ihminen saa hyvinvointia hiljaisuudesta ja luonnon ilmanlaatukin tuo hyvää oloa. (Korpela 2014, 32.)

Seikkailukasvatus on yksi tapa toimia luontoavusteisesti. Seikkailukasvatuksessa ohjataan kokonaisvaltaiseen oppimiseen ja elämyksiin. Seikkailukasvatuksessa on mukana mieli, tunteet ja toiminta. Seikkailukasvatus on yhteisöllistä, mutta jokainen kokee luonnon yksilöllisesti. Luonnossa toimiminen ja oppiminen voi olla joko rauhallista ja erilaisiin tunnelmiin virittäytymistä tai seikkailua, jossa on mukana vauhtia ja toimintaa. Tärkeää on jokaisen omakohtainen kokeminen. (Luonto hyvinvoinnin lähteenä -Suomalainen Green Care n.d)

2.7 Maatila Green Care -ympäristönä

Green Care luo mahdollisuuksia maatilojen yritystoiminnalle. Green Caren avulla voidaan pitää maaseutua elävänä ja asuttuna. Green Care mahdollistaa erilaisten palvelujen tarjoamisen niin kaupunkilaisille kuin maaseudun asukkaille. (Soini, Yli-Viikari, Lilja & Rantamäki 2009, 84.) Maatiloilla Green Caren tavoitteena on hyvinvoinnin tietoinen lisääminen hyödyntämällä luontoa, kotieläimiä, kasveja ja maataloustyötä. Suomessa oli vuonna 2009 hoivamaatiloja noin 300, mutta tietoista luonnon hyödyntämistä oli vain osalla tiloista. (Yli-Viikari ym. 2009, 57.)



Yli-Viikari et al. 2009

Kuvio 3. Green Care toiminnan mahdollisuuksia maataloilla Yli-Viikari ym. (2009, 33.)

Maataloilla oleva luontoavusteinen toiminta voi olla työ- ja päivätoimintaa, kasvatusta ja opetusta maataloilla. Maataloilla oleva toiminta voi olla myös eri ryhmille suunnattuja asumispalveluita tai asumista perheissä (katso kuvio 3.). (Lääperi & Puromäki 2014, 79.) Maataloilla Green Care -toiminta poikkeaa toisistaan. Tilalla voi olla viljelykasveja, puutarhanhoitoa, metsätöitä, koneella tehtävää työtä, eläintenhoitoa ja monelaista muuta maatalouteen liittyvää toimintaa. Maatilat vaihtelevat myös sen mukaan ovat ne aktiivisia tuotantotiloja vai ovatko keskittyneet enemmän hoivamaatalouteen. (Sempik, Hine & Wilcox 2010, 37-38.)

Maataloilla on erilaisia hoivayrityksiä, tällaisia voivat olla lomakodit, sijaiskodit, ammatilliset perhekodit ja lastensuojelulaitokset. Näiden lisäksi maatilat voivat olla mukana tarjoamassa palveluja päiväkodeille, leiri- ja luontokouluille, vanhuksille, mielenterveyskuntoutujille, päihdeongelmallisille ja kehitysvammaisille. (Yli-Viikari ym. 2009, 31.) Nuorille maatilat voivat tarjota tukea erilaisissa ongelmissa. Maatilan päivittäiset rutiinit ja ympäristön hiljaisuus luovat turvallisuutta ja selkeyttä. Maataloilla nuorten voi olla helpompi saada ote elämästä. Maatilalla nuori työskentelee viljelijän rinnalla ja se lisää tunnetta tasa-arvosta. (Elings 2012, 16-18.)

Maatiloilla on runsaasti työtä, työtehtäviä on kuitenkin arvioitava huolella mm. asiakkaiden jaksamisen ja työtapaturmien näkökulmasta. Maatiloilla arki sisältää paljon rutiineja, toistuvia asioita, huolenpitoa ja myös turvaa. (Yli-Viikari ym. 2009, 53.) Green Care -palveluita voidaan tarjota myös niin, että maatila tarjoaa puitteet toiminnalle ja tilan väki osallistuu töiden opastukseen. Osallistuvilla asiakkailla on mukanaan sosiaali-, terveys-, tai kasvatusalan ammattilaisia, jolloin maatilan väeltä ei vaadita kyseisiä pätevyyskykyjä. Turvallisuudesta ja ensiaputaidoista on aina huolehdittava ja osallistujat pitää perehdyttää tehtäviin töihin. (Lääperi & Puromäki 2014, 80.)

Maatilojen yhteydessä on pohdittu minkälainen tila soveltuisi Green Care -toimintaan? Asiaa on mietitty mm. tilan tuotantos suunnan, koneiden käytön jne. kannalta. Vielä on pidetty riittävänä, että maatilan yhteistyökumppani, joka on vaikkapa terapeutti tai ohjaaja, arvioi tilan soveltuvuutta Green Care -toimintaan. Esteettömyys- ja turvallisuusvaatimuksien tulee täytyä. (Vehmasto 2014, 33.) Julkisten palveluntuottajien ongelma maatila-avusteisen toiminnan tarjoamisessa on eläinten ja kasvien jatkuva hoidon tarve ja sen järjestämisestä syntyvät kustannukset. (Yli-Viikari ja Suomela 2016, 60.)

3 Green Care -osaamisen kehittäminen

Kuten edellä olen kuvannut Green Care -työssä voi olla mukana erilaisia asiakasryhmiä ja käytettävissä on monia luontoavusteisia menetelmiä. Toimivan, ainutlaatuisen palveluprosessin aikaansaaminen on pitkällisen työn tulos. Kilpailijat pyrkivät monesti saavuttamaan saman prosessin, voittaja on se joka saa asiat toimimaan käytännössä. Ydinkompetenssin saavuttaminen vaatii työtä ja kehittämistä, mutta sillä saavutetaan osaamista, jolla on mahdollista menestyä. (Laine 2017, 46.) Green Care- toiminta muotoutuu jatkuvasti ja alalle kehitellään uutta palveluliiketoimintaa. Onnistuakseen toiminta vaatii monenlaista osaamista. Seuraavissa kappaleissa osaamista pohditaan eri näkökulmista.

3.1 Osaaminen

Osaaminen on aineetonta pääomaa. Inhimillinen pääoma liittyy ihmisen osaamiseen ja kykyihin, sen ydin on kyky oppia, uusiutua ja innovoida. Osaajat viihtyvät työssään niin kauan kuin heidän on mahdollista oppia uutta ja tuottaa jotain merkityksellistä. Sosiaalinen pääoma täydentää inhimillistä pääomaa, se on vuorovaikutuksellista ja sen hyöty voi olla vaikkapa luodut verkostot. (Lankinen, Miettinen & Sipola 2004, 169-170.)

Taito on tietoa siitä mitä pitää tehdä. Tämän lisäksi taito on aina kokemuksen tuottamaa tietämystä sekä hiljaisen tiedon muoto. Osaamisen taustalla on laadukas, vaihteleva ja keskittynyt harjoitus. Hyvä osaaminen on ryhmien ja asiantuntijakulttuurien yhteisen työn tulosta. Erikoistietoa on käytännön ymmärrys asioiden välisistä kytköksistä. Tunnetut ja hallitut rutiinit puolestaan tuovat asiantuntijuudelle tietoperustan. (Palonen & Gruber 2010, 42.)

Suomen riskienhallintayhdistys mainitsee, että puutteellinen osaaminen vaikuttaa työkykyyn, alentaa tehokkutta ja kuormittaa työntekijää. Osaamisen tärkeimmiksi lajeiksi on kirjattu: ammatillinen osaaminen, työssä tarvittava erityisosaaminen, työtä tukeva osaaminen, työkokemuksen kautta tullut hiljainen tieto, johtamistaito, sosiaaliset taidot ja yleissivistys. (Osaaminen n.d.)

Ammattitaito koostuu prosessiosaamisesta ja substanssiosaamisesta.

Substanssiosaaminen tarkoittaa oman alan ammattitaitoa, se voi olla koneiden käyttötaitoa, ruoanvalmistus osaamista tai talon rakennuksessa tarvittavaa osaamista. Prosessiosaamista voidaan kutsua myös työelämätaidoiksi.

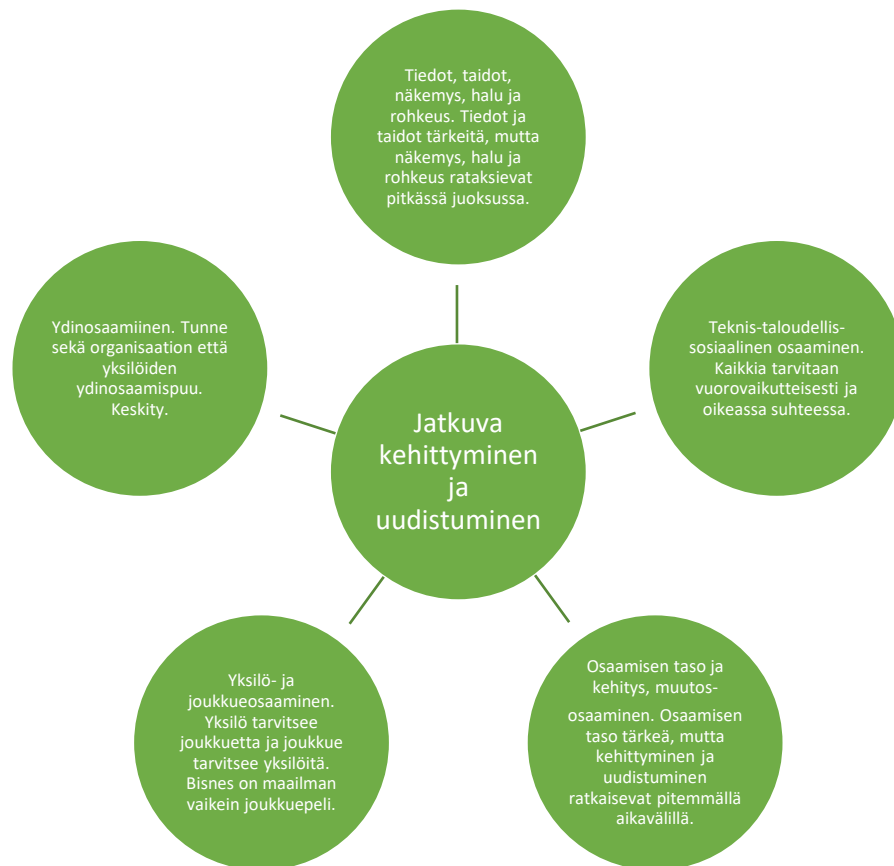
Prosessiosaamisen taitoja ovat esimerkiksi ongelmanratkaisutaidot, kiireen hallinnan taito tai tunnetaidot. (Salminen 2015, 68- 69.) Asiantuntija hallitsee ammatin tiedolliset ja taidolliset vaatimukset sekä työelämän pelisäännöt työskennellessään työyhteisössä. Työyhteisöillä ja ammattikunnilla on omia tavoitteitaan ja toimintaohjeitaan. Henkilökohtaiset kyvyt ja persoonallinen tapa toimia erilaisissa tilanteissa kuuluvat myös substanssiosaamiseen. (Helakorpi 2004, 14-15.)

Perimän kautta saamme perustan, jonka päälle kokoamme ammatillista osaamista. Osaamista kootaan koulutusten, tutkintojen ja kurssien avulla, taitoja kehitetään

työtä tehden. Kokemusta saadaan sekä työssä, että muussa elämässä. Osaamiseen vaikuttaa myös motivaatio, motivoituneena ihminen pyrkii parhaiten kehittämään osaamistaan. Kontaktit lisäävät osaamista ja asenteella on vaikutusta osaamiseen sekä osaamisen kehittämiseen. (Virtainlahti 2009, 23.) Salmisen (2015, 82) mukaan ammattilainen seuraa asiakkaidensa toimintaa sekä kehitysnäkymiä. Samoin tulisi seurata myös kilpailijoita, pysyä mukana kehitystrendeissä sekä kehittää osaamistaan.

Uuden tiedon luomisessa on yhdistämisellä tärkeä merkitys. Pystyessään yhdistämään olemassa olevaa tietoa uuden tiedon tiedon kanssa, voidaan mitä todennäköisemmin luoda useita ratkaisuvaihtoehtoja. Uusia ja aiemmin koettuja ratkaisuvaihtoehtoja saadaan, kun rohjetaan yhdistellä oudoltakin vaikuttavia asioita keskenään. Kilpailukyvyyn säilyttämiselle, saattaa yhdistämisellä olla merkittävä vaikutus. Tietoja yhdistelemällä, saatetaan saada parempia vaihtoehtoja tarjolle kuin kilpailija pystyy tuottamaan. (Hannula, Kukko & Okkonen 2003, 10.)

Paloniemi (2004, 11) on tutkinut väitöskirjassaan pk-yritysten työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä. Hän selvitti myös iän ja kokemuksen merkitystä osaamisessa. Paloniemen (2004, 50) tutkimukseen osallistui 24 - 62 -vuotiaita haastateltavia, jotka työskentelivät joko palvelualan työssä tai informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä. Useiden haastateltavien oli hankalaa pohtia omaa osaamistaan, mutta työnkuvan ja työtehtävien erittely auttoi haastateltavia pohtimaan työssä vaadittavaa osaamista. Tutkimuksessa työntekijöiden käsitys osaamisesta jakautui viiteen erilaiseen osa-alueeseen. Näitä olivat tietotekninen osaaminen, kokonaisuuksien hallinta, sisältöosaaminen, asiakaspalveluosaaminen, toimialan seuraaminen ja jatkuva kehitys. Palvelualan työntekijöitä haastateltaessa kävi ilmi, että heidän ajatuksensa osaamisesta olivat keskenään hyvin samansuuntaisia. Keskeiseksi palvelualalla nousi asiakaspalvelu- ja sisältöosaaminen, mutta myös tietotekninen osaaminen tuli esiin. Osaamisen kokonaisuuksien hallintaa, toimialan hallintaa ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä ei pidetty palvelualalla niin merkittävinä. Päästäksemme hyvään asiakaspalveluun on kuitenkin hallittava kokonaisuuksia, seurattava toimialaa ja kehitettävä osaamista (Paloniemi 2004, 58-69.)



Kuvio 4. Osaamisen ydin, osa-alueet ja ulottuvuudet. (Kamensky 2015, 353.)

Pysyäkseen mukana kehityksessä on uudistuttava. Uudistuminen vaatii useiden eri osa-alueiden kehittämistä (katso kuvio 4.). Näkemys, halu ja rohkeus ovat osaamisen tärkeitä alueita, kuitenkin tietoja ja taitoja väheksymättä. Kamensky jatkaa, että jokaisen olisi syytä hankkia näkemystä teknis-taloudellis-sosiaalisesta osaamisesta. Voimme työskennellä näistä kolmesta pääasiassa vain yhden asian kanssa, mutta näkemystä pitäisi olla kaikista. Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen on haastavaa sekä yksilön, että yrityksen tasolla ja lopullinen vastuu oppimisesta on jokaiselle itsellään. Organisaatiossa tarvitaan sekä yhteistä osaamista, että huipputaajia. Näiden kahden asian yhteensovittaminen on Kamensky mukaan yksi kriittisistä menestystekijöistä. Ydinosaamisesta kiinnipitäminen on jatkuvaa muutosten seuraamista ja haasteisiin vastaamista. Ydinosaaminen vaatii jatkuvaa huolenpitoa erilaisista resursseista, näitä ovat tiedot, taidot, kokemukset, kontaktit, arvot, asenteet. On huolehdittava, että sekä aineelliset että aineettomat resurssit

ovat kunnossa. (Kamensky 2015, 354-355.) Ydinosaaminen on sellaista osaamista, joka on olennaista organisaation kilpailustrategian toteutumiseksi. Ydinosaaminen erottaa yrityksen muista yrityksistä. Ydinosaaminen synnyttää asiakkaan saamaa lisäarvoa. Ydinosaaminen siirtäminen tai kopioiminen suoraan on hankalaa. (Viitala & Jylhä 2013, 294.)

Ammattitaito edellyttää tulevaisuudessa yhteistoiminnallisuutta, kykyä itsenäiseen päätöksentekoon sekä oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Osaamisvaatimuksista vastaa yhä enemmän tiimi, jossa on mukana useampia eri henkilöitä. (Virtanen 2007, 20.) Oppiminen ja koulutus ovat investointeja. Osaamista tulisi kehittää jatkuvasti. Työkin on mahdollisuus oppia ja parantaa suorituksiaan. (Sydänmaalakka 2012, 76.) Hyvä työympäristö tukee asiantuntijoiden autonomiaa työn toteuttamisessa, auttaa ihmisiä osaamaan ja onnistumaan. Hyvässä työpaikassa voi tuntea olevansa osa yhteisöä ja toisten auttamisesta palkitaan. Osuus organisaation menestyksestä kuuluu kaikille. (Ojala 2011, 197.)

3.2 Kompetenssi

Osaamiskäsitteen rinnalla käytetään termiä kompetenssi. Kompetenssilla korostetaan pätevyyttä, tehtävään vaadittavaa koulutusta ja taitoa selvityä työn edellyttämistä tehtävistä. Keskeinen asia on, että tehtävä ja tekijän tietämys kohtaavat työssä. (Hätönen 2011, 10.) Viitalan & Jylhän (2013, 235) mukaan kompetenssi eli ammattitaito sisältää työtehtävissä tarvittavia valmiuksia ja siihen kuuluu kaikki osaaminen, jota työn hyvä hoitaminen vaatii.

Kompetenssi, osaaminen ja tietämys kietoutuvat yhteen. Heidän mukaansa siinä on kyse ylemmän tason tietämisestä, asiayhteyksien näkemisestä ja kokonaisuuksien ymmärtämisestä. Osaamista ja kompetenssia yhdistää taito tehdä asioita ja ne kietoutuvat tiiviisti yhteen. (Hannula, Kukko & Okkonen 2003, 6.) Organisaatiossa eniten tuottavuuteen ja tavoitteiden saavuttamiseen liittyvät asiat ovat esimiestoiminta, toimintakulttuuri, osaaminen ja prosessit. Menestystekijöiden tunnistamisen jälkeen niihin pystytään panostamaan. Inhimillisistä menestystekijöistä tulee organisaatioin kyvykkyyttä eli kompetenssia. (Kesti 2013, 11.)

Hanhisen (2010, 187) väitöskirjatutkimuksessa tutkittiin työelämäosaamista ilmiötä ja rakennettiin malli työelämäosaamiseen. Malli jäsentää työelämäosaamisen osatekijöihin ja kuvaa niiden suhteutumista toisiinsa. Tutkimuksessa selvitetään myös kompetenssi- ja kvalifikaatiokäsitteiden eroja. ”Kvalifikaatioissa on kyse työelämän suunnastaa tulevista työn vaatimuksista ja kompetenssissa työntekijän kyvyistä ja valmiuksista vastata näihin vaatimuksiin ” (Hanhinen 2010, 187).

Ammatti-identiteetti tarkoittaa yksilöllistä käsitystä ammattilaisuudesta ja itsestä ammattilaisena. Ammatti-identiteetti koostuu useista osa-alueista, kuten omasta elämänhistoriasta, elämäntilanteesta, käsityksestä itsestään, työstä, arvoista ja uskomuksista. Ammatti-identiteetin jokainen luo itse ja se muuttuu tilanteiden ja olosuhteiden myötä. Ammatti-identiteettiä rakennetaan jatkuvasti, siinä persoonallisuus ja ammatillisuus sekoittuvat ja muovautuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Valtonen 2015, 95.) Pohjaniemi, Rihkajärvi, Siukkola, Lillkäll & Linnapuomi (2013, 44) määrittelevät ammatillisen identiteetin niin, että henkilö tuntee osaavansa ammatin vaatimat taidot sekä vastuun ja on tietoinen itsellään olevista resursseista ja rajoituksistaan. He jatkavat, että kehittäessään taitojaan ihminen samaistuu oman ammattiryhmänsä normeihin ja etiikkaan.

3.3 Osaamisen kehittäminen

Kehitettäessä uusia palveluita olisi yrityksellä oltava tarvittavaa tietoa henkilöstönsä osaamisesta. On helpompi lähteä suunnittelmaan asiakastyötä, kun tiedetään mitä osaamista on jo yrityksessä. (Helander, Kujala, Lainema & Pennanen 2013, 43.) Ihmiset ja ihmisten osaaminen, luovuus, kekseliäisyys ja halu ratkaista ongelmia tuovat edellytykset palvelun onnistumiselle. Palvelun tuottajan vastulla on osaaminen, koko asiakassuhteen ajan. Kilpailukykyä saavutetaan panostamalla ihmisiin, osaamiseen ja yhteistyöhön. Palveluille on ominaista ainutkertaisuus. (Ojala 2008, 18.)

Yrityksessä uudistumisen edellytyksenä on osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen. Yrityksen tulisi tunnistaa taidot, jotka ovat osaamisen ja kehitystyön kannalta keskeisiä. Uuden toimintatavan osaamisvaatimusten vertaaminen jo olemassa olevaan osaamiseen, auttaa selvittämään minkälaisiin asiakasodotuksiin

nykysisellään pystyttäisiin vastaamaan (Helander, Kujala, Lainema & Pennanen 2013, 13.)



Kuvio 5. Osaamistarpeiden valinta ja priorisointiprosessi. (Ojala 2008, 146.)

Osaamisen arvioinnilla selvitetään organisaation osaamisen tilanne, sen heikkoudet ja vahvuudet. Osaamisen arviointi näyttää mitä tulee kehittää, millä perusteilla rekrytoidaan ja tehdään urasuunnitelmia. Osaamisen arviointi voi myös osoittaa, että strategiaa tulee suunnata uudelleen. Tärkein tehtävä Viitalan mukaan osaamisen arvioinnilla on kuitenkin se, että saadaan selville organisaation osaaminen ja sen perusteella voidaan aloittaa osaamisen kehittämistoiminta. (Viitala 2005, 16.)

Organisaation osaamistarpeista pitäisi pystyä valitsemaan tärkeimmät kohteet (katso kuvio 5.). Näitä ovat ne osaamiset, jotka ovat keskeisimpiä tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Tärkeää on myös löytää ne osaamisen kohteet, joissa tarvitaan eniten tai pikaista osaamisen kehittämistä. (Ojala 2008, 146.)

Kehittämistoiminta

Osaamisen kehittäminen edellyttää asioiden laittamista tärkeysjärjestykseen ja valintojen tekemistä. Kehittäminen vaatii aikaa ja panostuksia. Yrityksen mahdollisuudet osaamisen lisäämiseen ja varmistamiseen ovat mm. nykyisen henkilöstön sitouttaminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen. Yritys voi myös

ostaa yrityksen, jossa on tarvittavaa osaamista tai rekrytoida väkeä. Yksi mahdollisuus on ostaa palveluja toisilta yrityksiltä. Tarpeetonta osaamista voidaan pyrkiä siirtämään yrityksestä muualle. (Viitala 2007, 184.)

Henkilöstön kehittämistoiminta on organisoitua toimintaa, jolla pyritään koko yrityksen osaamisen ylläpitämiseen, kehittämiseen ja uudistamiseen. Kehittämisen muotoista osa soveltuu yksilötasolla ja osa ryhmätasolla osaamisen kehittämiseen. Henkilöstön kehittämisen muotoja ovat mm. erityistehtävät, työn muotoilu, työnkierto, ulkomaankomennus, sijaisjärjestelmät, työparina toimiminen, kehittämishankkeisiin osallistuminen, ongelmanratkaisutilanteet, mentorointi, työnohjaus, kouluttautuminen, kehityskeskustelut, bench marking ja vierailulla sekä opintokäynneillä käyminen. (Viitala & Jylhä 2013, 235-239.)

Organisaatioissa, joiden toiminta perustuu asiantuntijoihin, saattaa avainasemassa olevan henkilön pois lähteminen olla suuri menetys. Tilanteita pitäisi ennakoida ja niihin tulisi myös varautua. Osaamisen siirtoa voidaan hoitaa erilaisin keinoin. Eräs keino voi olla henkilöstösuunnittelu, jossa mietitään avainhenkilölle varamiesjärjestelmä. Työpaikalla voidaan myös laatia osaamiskuvauksia ja –toimenkuvia, joilla dokumentoidaan osaamista. Osaamisen sisällön dokumentoinnissa, osaamista tallennetaan laajasti. Näin voidaan muuttaa yksilöiden osaamispääomaa organisaation pääomaksi. Henkilöstövoimavarojen kehittäminen varmistaa, että henkilöstöllä on jatkuvasti mahdollisuus kehittyä ja uudistua. Avainhenkilöistä ja koko henkilöstöstä huolehtiminen henkilöstöpolitiikan avulla on tärkeää. (Laine 2017, 65.) Osaamista tulisi seurata ja kehittää tavoitteellisesti. Työn muutuessa tietotyöksi tulee osaamisella olemaan aina isompi rooli kilpailutekijänä ja ossaaminen tulisi saada näkyvämmäksi. (Ojala 2008, 34.)

Huomion kohdentaminen tulevaan tarkoittaa ideoiden etsimistä, ehdotusten tekoa ja innovaatioita, ne ovat edellytys uusiutuvalle liiketoiminnalle. Ideat auttavat toimimaan paremmin, innovaatioita (uusia tuotteita, palveluja ja muita uusia toimintatapoja) tarvitaan uudistamaan ja kehittämään työtä. Toimintaympäristöissä tapahtuvat muutokset ovat usein nopeita ja nykyinen näkemys ei ehkä toimikaan tulevaisuudessa. Heikkoja signaaleja olisi osattava kerätä, tunnistaa ja ennakoida, jotta niitä voidaan käyttää hyödyksi. (Ojala 2011, 204 -205.)

3.4 Hiljainen tieto ja sen hyödyntäminen

Opimme työssä monenlaisia asioita, tätä kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Hiljaista tietoa ei opita opiskelemalla vaan, siihen harjaannutaan vähitellen. Asiantuntijoiden osaaminen onkin usein kokonaisvaltaista ja sitä on vaikea kuvata yksityiskohtaisesti. (Salminen 2015, 199.) Asiantuntijuus on aina konteksti- ja kulttuurisidonnaista, asiantuntijan tietämys liittyy johonkin tiettyyn alueeseen tai alueisiin. Asiantuntijan ja noviisin ajattelu sekä tieto poikkeavat toisistaan, laadullisesti ja määrällisesti. Teoreettista tietoa eli eksplisiittistä tietoa opitaan lukemalla, keskustelemalla ja kuuntelemalla luentoja. Käytännön tiedot ja taidot opitaan kokemusten kautta. Käytännön tieto hankitaan usein ilman sanoja ja se jää usein hiljaiseksi tiedoksi. (Tynjälä 2016, 228- 233.)

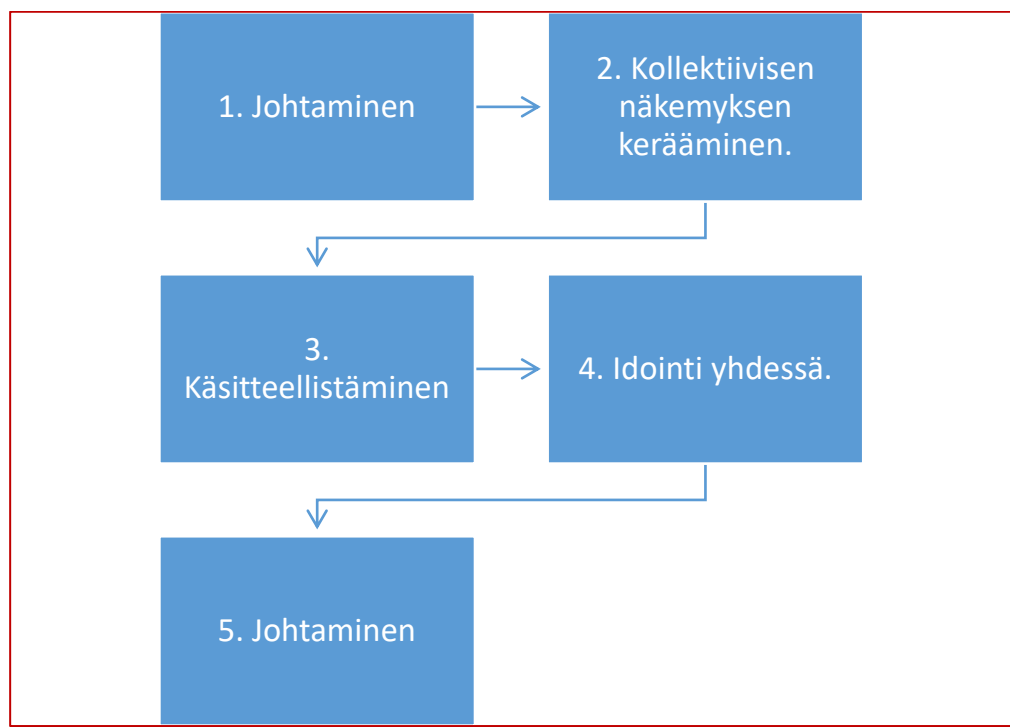
Hiljainen tieto sisältää ihmisen omia käsityksiä, näkemyksiä, intuitioita, aavistuksia, kokemuksia, ideoita, arvoja ja tuntemuksia. Hiljaista tietoa voi olla vaikea pukea sanoiksi ja tuoda näkyvään muotoon. Hiljaisella tiedolla kuvataan siis sanatonta, määrittelemätöntä tietoa. Hiljainen tieto on usein synonyymi osaamiselle ja ammattitaidolle. Hiljainen tieto parantaa suoriutumista ja laatua, tehostaa päätöksentekoa sekä asiakaspalvelua. (Virtainlahti 2009, 43- 47.) Hiljaisen tiedon osuus ammattitaidosta saattaa joissain ammateissa olla varsin suuri. Hiljainen tieto liittyy ihmisen toimintaan, rutiineihin, ihanteisiin, arvoihin ja tunteisiin ja se sisältää sekä teknisiä, että kognitiivisia alueita. (Aarnikoivu 2010, 66.)

Hiljainen tieto on tilannesidonnaista ja se tarkoittaa taitoa reagoida yllättävissä tilanteissa sekä kykyä hoitaa kyseiset tilanteet. Ammatillisella on kyky sekä pohtia kulloistakin tilannetta että sen tulevia vaikutuksia. Ammatilainen pystyy myös toimimaan niin, että lopputulos on hyvä. Näitä taitoja ei opita pelkästään opiskelemalla, vaan se tulee toimimalla ja refleктоimalla. (Toom 2008, 52.)

Hiljaiseen tietämykseen liittyvä tutkimus jaetaan kahdeksi erilaiseksi malliksi. Toisen mallin mukaan tieto yritetään jakaa hiljaisena eteenpäin, toisessa mallissa tietoa pyritään tuomaan näkyvään, tallennettavaan muotoon. Tiedon tuominen näkyväksi mahdollistaa tiedon jakamisen. Mikäli hiljaista tietoa voitaisiin jakaa sekä hiljaisena, että näkyvässä muodossa saataisiin asiasta suurin hyöty. (Virtainlahti 2009, 17.)

Hiljaisen tiedon tuotteistamisessa pyritään tieto saamaan toistettavaksi, hinnoitelluksi, asiakaspalveluksi, koulutustilaisuuksiksi, julkaisuiksi ja osaksi asiakastietojärjestelmää. Organisaatioissa hiljaista tietoa pyritään muokkaamaan sellaiseksi, että se voidaan toistaa ja siirtää toisten henkilöiden tai organisaation käytettäväksi (Salmela 2008, 5.) Hiljaisen tiedon siirtämistä on ohjattava ja usein tarvitaan uusia työtapoja, jotta hiljainen tieto siirtyy toisille. Osaamisen johtaminen onkin keskeinen asia hiljaisen tiedon siirtämisessä. (Ojala 2008, 26.)

Hiljaista tietoa tulisi muokata konkreettisiksi toimenpiteiksi, parantamaan kompetensseja. Tehtävä on haastava, kun kyse on aineettomasta pääomasta. Kesti kuvaa hiljaisen tiedon jalostamista prosessina (katso kuvio 6.). Samalla prosessilla kehitetään kaikkia tunnistettuja kompetensseja. Prosessissa on viisi vaihetta. (Kesti 2013, 78-79.)



Kuvio 6. Hiljaisen tiedon muokkaaminen toimenpiteiksi (Kesti 2013, 78-79.)

Kestin (2013, 78-79) mukaan ensimmäisessä kohdassa määritellään inhimilliset menestystekijät, joita hyödyntämällä voidaan edistää strategian toteutumista ja

parantaa organisaation tuottavuutta. Toisessa kohdassa kerätään jokaiselta toimintaa ohjaavat mielipiteet. Kolmannessa kohdassa esitetään jokaisen ryhmän jäsenen näkemys ratkaisukeskeisesti. Johto on mukana tekemässä strategisia linjauksia ja miettimässä resurssointia. Neljännessä kohdassa on mahdollisuus vaihtaa kokemuksia. Pyritään siihen, että jokainen kokisi roolinsa tärkeäksi työyhteisön kehittämisessä ja ilmapiirin luomisessa. Tavoittena on koota yhteinen toimenpidesuunnitelma ja viedä se käytäntöön. Viidennessä kohdassa johtamisella tuetaan toimenpiteiden toteuttamista ja tehdään seuranta. Hyviksi koettuja käytäntöjä jaetaan. (Kesti 2013, 78-79.)

Kuuntelemalla henkilöstön toimintaa ohjaavia mielipiteitä (hiljaisia signaaleja) voidaan aloittaa laadun parantaminen. Jokaisella on oman alansa asiantuntijana hiljaista tietoa, joka tulisi huomioida. Työntekijöiden osallistuminen kehittämisen suunnitteluun ja toimenpiteiden organisointiin helpottaa uudistusten toteuttamista. (Kesti 2013, 151.)

Organisaatiot ovat riippuvaisia henkilöstöstään, joilla on tarvittavaa tietoa. Monissa organisaatioissa hiljaista tietoa on yritetty tehdä näkyväksi, jotta voitaisiin vähentää riippuvuutta henkilöistä. Hiljainen tieto on syntynyt pitkissä oppimisprosesseissa. Hiljainen tieto on myös sellaista, että sitä on toisinaan vaikea tuoda esille ja pukea sanoiksi. Hiljaisen tiedon johtamisessa onkin ymmärrettävä, mitä tietoa pystytään tuomaan esille ja vaikkapa dokumentoimaan. Osa tiedosta on sellaista, että se vaatii omakohtaista kokemusta ja osaajan läsnäoloa, jotta se voidaan jakaa työntekijältä toiselle, osa tiedosta siirtyy hiljaisessa muodossa. (Virtainlahti 2009, 74.)

Organisaation strategiassa tulisi näkyä sekä osaaminen että tietämys. Yrityksen toimintaa viedään eteenpäin vision ja strategian ohjaamina. Hiljaisen tietämyksen esiin nostaminen strategiakeskusteluissa korostaa koko yhteisölle sen merkitystä ja myös arvostusta. On hyvä tuoda esille, että jokaisen hiljaista tietämystä tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi ja tätä tietoa jakamalla yhteisö on entistä osaavampi haastavissa toimintaympäristöissä. (Virtainlahti 2009, 64.)

3.5 Osaamista ja palvelua verkostoitumalla

Yhteistyö ja hyvä vuorovaikutus asiakkaan ja yrityksen välillä mahdollistaa asiakkaalle sellaisen arvon saavuttamisen, jota hän tavoittelee. Asiakkaan hyvällä tuntemuksella ja hänen arvojaan pohtimalla on mahdollista saada selville, minkälaista palvelua asiakkaat haluavat tulevaisuudessa. Tällöin on mahdollista jo ennakoon miettiä tulevaa tarjontaa. (Gröönroos & Voima 2013.)

Palveluliiketoiminnan uudistaminen verkostojen avulla on nykyisin yhä useammin käytössä oleva tapa toimia. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä verkostoituminen mahdollistaa yritystoiminnan kasvun ja kehittämisen. Palvelut voivat syntyä usean eri toimijan yhteistyönä. Osaamista voidaan täydentää verkostojen osaamisella.

Verkostomaisella toiminnalla voidaan luoda uusia palveluprosesseja, joilla saadaan lisäarvoa niin asiakkaille kuin myyjillekin. Verkostoituminen voi olla pienille yrityksille sekä mahdollisuus, että haaste. Pienillä yrityksillä ei välttämättä ole osaamista paneutua verkostoitumiseen, vaan jokaisen tarpeeseen etsitään kumppani usein tapauskohtaisesti. Verkostoituminen edellyttää vahvaa luottamusta yritysten välillä ja yhteistä tavoitetta siitä miten arvoa voitaisiin tuottaa enemmän. (Helander, Kujala, Lainema, Pennanen 2013, 14-15.)

Viitala (2005, 57) on jakanut organisaation oppimisen yksilön, ryhmän ja organisaatitason oppimiseen. Organisaatiot ovat usein monimutkaisia järjestelmiä ja niihin liittyy paljon yksilötason osaamista. Organisaation tasolla on se oppiminen joka jää jäljelle, vaikka ihmiset vaihtuisivat. Tähän kuuluu Viitalan mukaan mm. fyysinen ympäristö ja muut artefaktit, rakenteet, järjestelmät, toimintamallit sekä kultturi. Yritykset ovat usein riippuvaisia yhteistyöverkostoista. Enää ei riitä pelkkä oman organisaation osaaminen, vaan osaamista pitää olla koko verkostolla. (Viitala 2005, 57.)

Verkostomaisessa työssä on tärkeää huomata, että asiakas saa haluamansa palvelut helposti, kokonaisratkaisuna, eikä joudu asioimaan usean eri henkilön kanssa.

Verkoston tehtävä on tehdä suunnitelma siitä miten asiakas saa helpon, selkeän ja kattavan palvelun. Palvelut on tuotettava asiakkaan toivomalla tavalla. Asiakas olisi otettava mukaan suunnittelemaan palveluprosessia, mikäli hän sitä haluaa tai se on

muuten välttämätöntä tai sillä saavutetaan lisäarvoa. (Helander, Kujala, Lainema, Pennanen 2013, 15-16.)

3.6 Esimiehen rooli osaamisen kehittämisessä

Osaamisen kehittämisessä tarvitaan rakenteita, jotka tukevat kehittymistä. Tällaisia voivat olla toistuvat kehityskeskustelut, henkilökohtaiset kehityskaaret ja henkilöstön osallistuminen erilaisiin koulutuksiin. (Hakkarainen 2005, 10.) Esimiehen olisi samalla kun kehittää itseään, myös tuettava alaisiaan kehittymisessä. Esimies on paras esimerkki alaisilleen, kun hän kehittää itseään. Kestävin oppiminen tapahtuu työpaikoilla ja sen avulla on mahdollista saavuttaa pitkä ura työssä. Keskeistä esimiestyössä on asioiden vieminen eteenpäin. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 14.)

Esimiehen työtä voi kuvata matkan johtamiseksi, jossa suunnataan nykyisestä tilanteesta kohti tavoitetta. Esimies, joka kehittää työntekijöitään, keskittyy johtamaan kokonaisuutta, valmentamaan yksilöitä ja ohjaamaan yhdessä oppimista. Jokaisen henkilön erilainen tapa oppia olisi huomioitava, esimiehen tulisi nähdä kehittämisen ja kehittymisen mahdollisuudet sekä osata hyödyntää niitä ja olla itse myös esimerkki oppijana. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 15.)

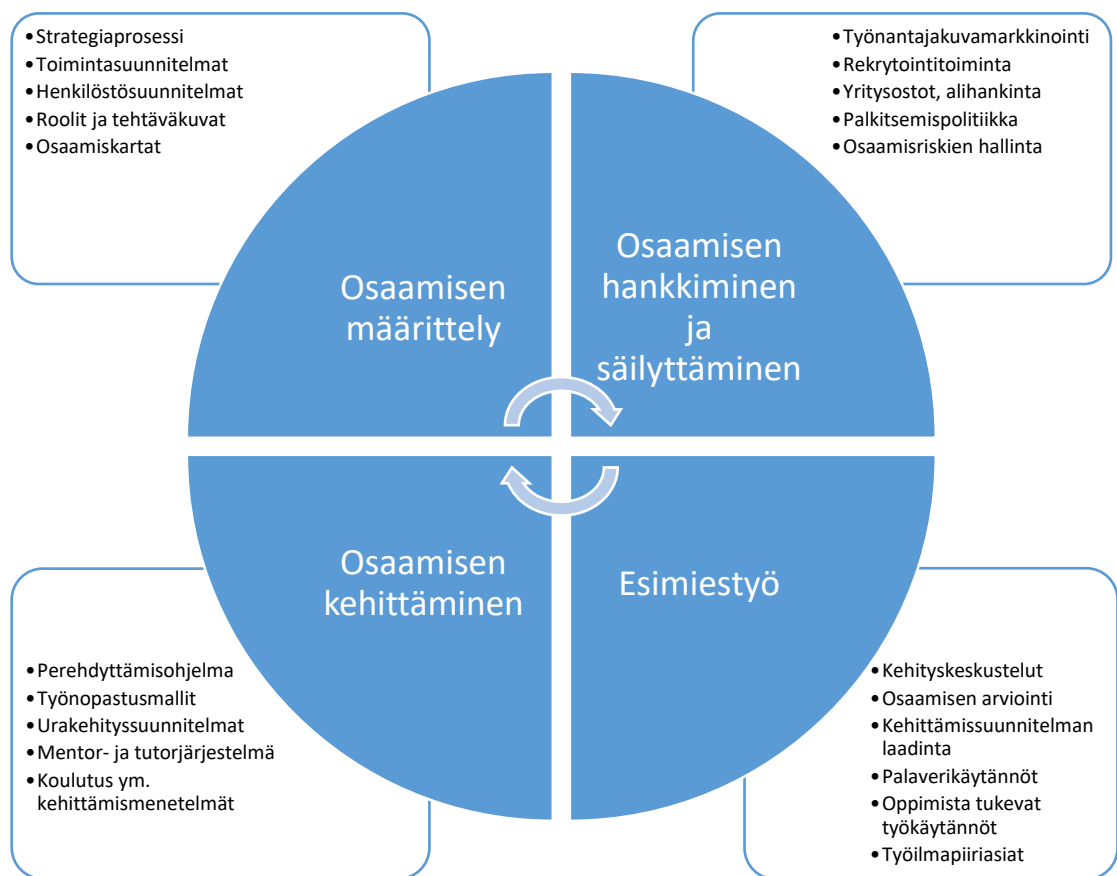
Johtamisen tärkeä tehtävä on selvittää henkilöstölle, yhteiset päämäärät joihin tähdätään. Useissa organisaatioissa asiakaslähtöisyys on tärkeä arvo. Siitä huolimatta asia ymmärretään usein niin, asiakaslähtöisyys koskettaa vain niitä jotka työskentelevät suoraan asiakkaiden kanssa. Jokaista työntekijää olisi ohjattava näkemään mikä on heidän roolinsa asiakkaiden palvelussa ja tulosten aikaansaamisessa. (Haikala 2014, 18.)

Osaamisen johtaminen

Kirjallisuuden perusteella henkilöstöjohtamisella ja osaamisen johtamisella tarkoitetaan niitä tapoja, joilla organisaatio yrittää hankkia, kehittää ja sitouttaa osaamistaan. Näin ollen osaamisen johtaminen on yhteydessä osaamisen kehittämiseen, kyvykkyyden johtamiseen ja rekrytointiin. (Salojärvi 2013, 149.)

Osaamisen johtaminen tarkoittaa sellaista toimintaa, jolla edistetään osaamisen kehittymistä ja hyödyntämistä. Osaamisen johtaminen on tiedon ja taidon ylläpitämistä ja lisäämistä siten, että voidaan toteuttaa organisaation tavoitteita.

Laajemmassa tulkinnassa osaamisen johtaminen nähdään tapana toteuttaa liiketoimintaa ja se sisältää liikkeenjohdon kaikki ulottuvuudet. Ihmisten välisen kommunikoinnin kehittäminen ja hyödyntäminen on keskeinen asia osaamisen johtamisessa. Kokonaisvaltaisessa osaamisen johtamisessa, osaaminen huomioidaan kaikessa organisaation toiminnassa. (Viitala & Jylhä 2013, 293.)



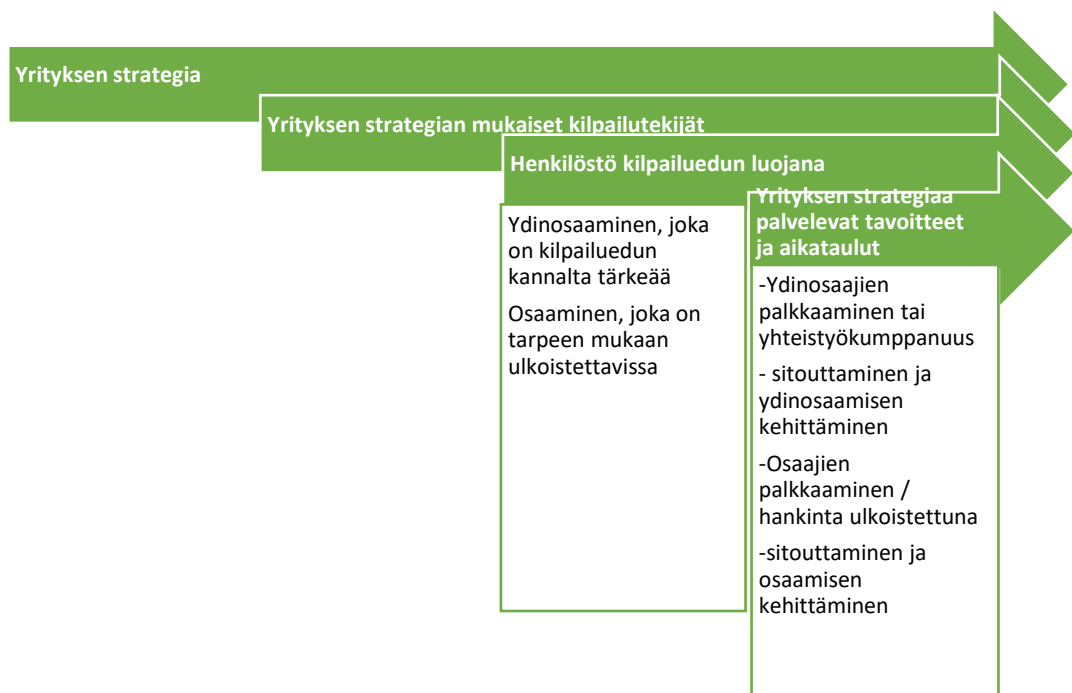
Kuvio 7. Osaamisen johtamisen nelikenttä (Viitala & Jylhä 2013, 294.)

Osaamisen johtamisella edistetään osaamista ja sen kehittymistä. Osaamisen johtamiseen kuuluu tiedon, taidon ja osaamisen ylläpitäminen sekä lisääminen niin, että voidaan saavuttaa asetetut tavoitteet. Osaamisen johtamisen nelikentässä (katso kuvio 7.) osaamisen johtamista on tarkasteltu esimiestyön, osaamisen

kehittämisen, osaamisen määrittelyn ja osaamisen hankkimisen näkökulmista.
(Viitala & Jylhä 2013, 293.)

Osaamisen johtamisen käsite on moniulotteinen. Käytännön kannalta keskeinen raja on siinä puhutaanko osaamisen johtamisesta strategisena asiana vai pohditaanko asiaa käytännön esimiestyön kannalta? Strategian näkökulma tuo esille sen kuinka osaaminen ja osaamisen kehittäminen ovat mukana liiketoiminnan strategian kehittämisessä. Käytännön esimiestyössä osaamisen johtamisessa on kyse esimiehen tavasta tukea ja johtaa tiimin osaamisen kehittymistä? Keskeinen väline tässä osaamisen johtamisen mallissa on kehityskeskustelu ja erilaiset osaamiskuvauksmallit.
(Laine 2017, 48.)

Osaamisen johtaminen perustuu strategian seuraamiseen. Toimintaympäristö muuttuu nopeasti, yritysten on osattava ennakoida ja visioida tulevaisuutta. Ennakointia ja visiointia käytetään strategiatyön pohjana. Strategia suuntaa osaamisen kehittämistä ja osaaminen helpottaa strategian uudistamista. Strategian on oltava mukana arjessa ja sen tulee olla pohjana jokapäiväisille tekemisille, valinnoille ja päätöksille. Strategian perusta koostuu arvoista, toiminta-ajatuksista ja ydinosaamisesta. (Tuomi & Sumkin 2012, 14.) Yrityksen henkilöstöasioita tulee hahmottaa strategisen suunnittelun näkökulmasta (katso kuvio 8). Liiketoimintasuunnitelmissa henkilöstösuunnitelma tulisi ottaa enemmän huomioon. Henkilöstösuunnitelmassa on hyödynnettävä sellaista osaamista, jolla on mahdollista pärjätä kilpailussa ja tuoda lisäarvoa asiakkaille. (Hesso 2013, 148-149.)



Kuvio 8. Strateginen suunnittelu ja henkilöstö Hesso (2013, 148.) mukaillen

Strategian laatiminen on oppimisprosessi, joka sitouttaa henkilöstöä noudattamaan strategiaa ja tuo selkeyttä johtamiseen. Arjessa toimiva strategia on perusedellytys organisaation toiminnalle. Ilman yhteisiä käsitteitä ei ole yhteistä ymmärrystä strategiasta, eikä tulevaisuuden suunnasta. Strategian teko on oppimisprosessi, siinä tarvitaan harjoittelua, ohjausta ja uusia taitoja koko henkilöstöltä. Arjen työ on yhteinen oppimisympäristö, jossa opitaan tekemällä haastavia ja tulevaisuuteen suuntaavia tehtäviä. (Tuomi & Sumkin 2012, 148.)

Strategian toteuttamiseen tarvittava osaaminen tulee määritellä. Olisi löydettävä yhteiset osaamisen nimittäjät ylätasolle, jotta tietojohdaminen onnistuu.

Osaamisjärjestelmässä ongelmia aiheuttaa osaamisen hajanainen määrittely.

Mikäli määrittely aloitetaan liian yksityiskohtaisesti, tulee siitä helposti hajanainen ja hankala ylläpitää. Tärkeätä on keskittyä olennaiseen, eikä yrittääkään selvittää kaikkea osaamista. (Välimaa 2014, 90-91.)

Osaamisen johtaminen vaatii osaamisen arviointia. Henkilö, joka kykenee itsereflektioon on paras oman osaamisensa arvioija. Arvioitaessa osaamista on ensimmäiseksi kehitettävä henkilöstön itsearviointitaitoja ja samalla kykyä johtaa omaa oppimisprosessiaan. Osaamisesta voidaan pyytää arviointia myös kollegoilta, työntekijöiden alaisilta, asiakkailta tai verkostoyhteistyökumppaneilta. Tällainen arviointi voidaan tehdä esimerkiksi kyselylomakkeella. Osaamista voidaan yrittää arvioida myös koko organisaation tasolla. Silloin arvioidaan yksilöiden, ryhmien ja yksiköiden osaamista ja silloin voidaan tehdä koko organisaatiota koskevia päätelmiä. Tärkeää on, että osaaminen saadaan selvitettyä ja esimieskin tietää minkälaista osaamista organisaation henkilöstöllä on. (Salojärvi 2013, 150-151.)

3.7 Green Care -osaaminen

Green Care -toiminnassa osaaminen ja ammatillisuus koostuvat niistä asioista, joita tuotettavassa palvelussa tarvitaan. Osa ammattitaitoa on erilaisten asiakkaiden ohjausosaaminen. Tarvitaan myös luontoon liittyvää osaamista. Osaamisen on oltava monipuolista ja toiminnan pitää olla eettisesti kestävä. (Vehmasto 2014, 40 -41.) Toiminnassa tulee luoda luottamuksellista asiakassuhdetta ja muistaa salassapitovelvollisuus ja tietosuojamääräykset. (Lääperi & Puromäki 2014, 66.)

Green Care -toiminnassa ammatillisuutta ja osaamista olisi hyvä miettiä monesta näkökulmasta. Tulisi pohtia sitä, että onko organisaatiossa tuotettavaan palveluun vaadittava koulutus esim. sote-puolelta tai kasvatusalalta vai hankitaanko osaaminen yhteistyökumppanilta? Organisaatiossa tulisi olla hyvät asiakaskohtaamistaidot ja suunnitelma, jonka mukaan näitä taitoja kehitetään. Luontolähtöisiin toimintamuotoihin liittyvän osaamisen selvittäminen on tärkeää. Yrityksen Green Care -vastuuhenkilö tulisi myös miettiä. Organisaatiossa pitäisi seurata henkilöstön hyvinvointia ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Olisi myös hyvä pohtia onko koko henkilöstö sitoutunut tuottamaan Green Care –palveluita. (Green Care -laatutyökirja 2017, 24.)

Laatumerkit varmistavat osaamista

Green Care -toiminnan laatutyö varmistaa, että toiminta on ammatillista, vastuullista ja turvallista. Vehmasto (2014, 33-88) pitää laatutyön tekemistä tarpeellisenä Green

Care -työssä varsinkin, toiminnan laajetessa. Green Care -toimintaympäristön pitää tukea asiakkaan hyvinvointia. Yrittäjien ja ohjaajien on huolehdittava asiakasvastuusta, ympäristövastuusta ja yhteiskuntavastuusta sekä kunnioitettava paikallisia toimintatapoja. Green Care -työssä on huomioitava eläinten ja asiakkaiden hyvinvointi. (Lääperi & Puromäki 2014, 81.)

Luontolähtöisissä palveluissa lainsäädäntö muodostaa perustan tuotettujen palveluiden vaatimuksille (katso kuvio 9). Ostaja asettaa omat vaatimuksensa haluamalleen palvelulle. Toimintaa ohjavat ammattialojen omat ohjeet ja Green Care -toiminnan kriteerit ja ohjeistukset. (Lääperi & Puromäki 2014, 65.)



Kuvio 9. Laatuvaatimusten tasot Green Care -palveluita tuottavissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. (Lääperi & Puromäki 2014, 65.)

Green Care -laatumerkki annetaan toimijoille, jotka ovat pystyneet osoittamaan toimintansa laadukkaaksi. Laatumerkin myöntää Green Care -laatulautakunta ja se on voimassa kolme vuotta. Laatumerkkejä on mahdollista hakea sekä Luontohoivan,

että Luontovoiman palveluihin. Laatumerkkien haussa käytetään apuan Green Care -työkirjaa. (Green Care -laatumerkit n.d.)

Laatumerkkiä varten pitää tehdä toiminnastaan kuvaus jossa kerrotaan mm. toiminnan luontolähtöisyydestä, vaikuttavuudesta, vastuullisuudesta ja palveluprosessi. Laatumerkissä edellytetään, että hakija sitoutuu Green Caren ja oman ammattialansa eettisiin ohjeisiin ja tuntee tuottamansa palvelun lainsäädännön. Hakijoilla tulee olla myös turvallisuussuunnitelma ja turvallisuusasiat mietittynä riskiarviointiin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi on osoitettava riittävää osaamista tuottamastaan palvelusta. Osaaminen jaetaan palvelun mukaiseen osaamiseen ja Green Care -osaamiseen. (Sipola 2016, 3-4.)

Green Care -laatumerkin saamisen eräs kriteeri on viiden opintopisteen koulutus. Opintokokonaisuudessa käsiteltäviä asioita ovat mm. laatutekijöiden, Green Care -käsitteen, luonnon hyvinvointivaikutusten ja luontosuhteen ymmärtäminen sekä kulloistakin toimialaa koskevan lainsäädännön tunteminen. Tärkeää olisi, että koulutus oli mahdollisimman helposti saatavilla ja laatumerkin suosio sekä kattavuus lisääntyisi. Ne koulutuksen järjestäjät, jotka voivat koulutusta tarjota, löytyvät Green Care Finlandin sivuilta. (Peltola & Mäenpää-Lakka 2018, 33.)

Green Care Finland ry. (2012) on laatinut eettiset ohjeet Green Care -toiminnalle. Eettiset ohjeet, laatusuosituksot ja muut ohjeet ovat tukemassa lainsäädäntöä ja parantamassa muun muassa palveluiden laatua (katso kuvio 8.). (Lääperi & Puromäki 2014, 64.)

Luontohoiva ja luontovoima

Green Care jaetaan luontohoivaan ja luontovoimaan, toisinaan käytetään myös nimitystä vihreä hoiva ja vihreä voima. Maaseutupoliittisessa kokonaisohjelmassa 2014-2020 todetaan, että vihreä hoiva ja vihreä voima tuovat lisäarvoa lapsi- ja nuorisotyöhön, iäkkäiden palveluihin, työkykyä ylläpitävään sekä työllistymistä tukevaan palveluun. (Maaseutupoliitiikan yhteistyöryhmä 2014, 46.) Raja vihreän hoivan ja vihreän voiman välillä ei ole kovin selkeä. Sama palvelu voi olla jopa toiselle asiakkaalle vihreää hoivaa ja toiselle vihreää voimaa. Esimerkiksi virkistys ja harrastuspalvelut, voivat olla jollekin asiakkaalle osa tavoitteellista hoito- ja kuntoutussuunnitelmaa. (Era & Puromäki 2014, 15.)

Luontohoivan palvelut ovat sosiaali- ja terveyspalveluja ja niiden tarjoamiseen tarvitaan osaamista sosiaali- ja terveysalalta. Luontovoiman palveluissa tarvitaan osaamista kasvatusta, virkistystä, liikunta- tai matkailualalta (katso kuvio 10). Molemmista luontopalveluista tavoitteena on voimantuminen ja elpyminen. Luontohoivassa on jokaiselle asiakkaalle mietitty omat tavoitteet. Kasvatusalalla tavoite voi tukea ja vahvistaa luontosuhdetta tai mahdollistaa oppimisen luonnon avulla. (Jääskeläinen 2017.)



Kuvio 10. Green Care jaetaan luontohoivaan ja luontovoimaan. (Green Care laatutyökirja 2017, 9.)

Luontohoivassa vaadittava osaaminen

Juusola (2016, 9) käyttää luontohoivan palveluista nimitystä vihreä hoiva. Tällä tarkoitetaan terapia- ja kuntoutustyöskentelyä, joka edellyttää alan koulutusta sekä työkokemusta. Koulutus voi olla, asiakasryhmästä riippuen, joko sosiaali-, terveys- tai kasvatusalalta. Hoiva-alan ammattilaisen työparina voi työskennellä vaikkapa Green

Care -koulutuksen saanut eräopas tai hortonomi. Soini, Ilmarinen, Yli-Viikari & Kirveennummi (2011, 320) puolestaan toteavat, että sosiaali- ja terveysalaa sekä kasvatuspalveluja säätelevät useat lait ja nämä koskevat sellaisenaan Green Care -toimintaa. Ammatillinen osaaminen on heidän mukaansa oltava riittävää siihen Green Care -palveluun jota tarjotaan.

Ohjauksellisella ja valmentavalla työotteella tuetaan asiakkaan välitöntä tavoitetta, joka voi olla voimavaraistuminen ja toimintakyvyn vahvistuminen. Terapeuttisessa ja ohjauksellisessa menetelmässä tarvitaan perustiedot ihmisen kehitymisestä, kuntoutumisesta ja hoitamisesta sekä tietoa asiakkaiden erityispiirteistä. Näiden lisäksi ohjaajan tai terapeutin on tunnettava käyttämänsä menetelmä (Suomi 2016, 94- 96.) Vehmaston (2014, 41- 46) mukaan luontohoivaa, voidaan tarjota julkisen sektorin järjestämisvastuulla ja palveluihin liittyy erilaisia säädöksiä. Luontohoivan palveluita on mahdollista tarjota moniammatillisesti, maatila voi tehdä yhteistyötä terapeutin kanssa tai hoivalaitos voi ostaa Green Care -palveluita alan yrittäjiltä.

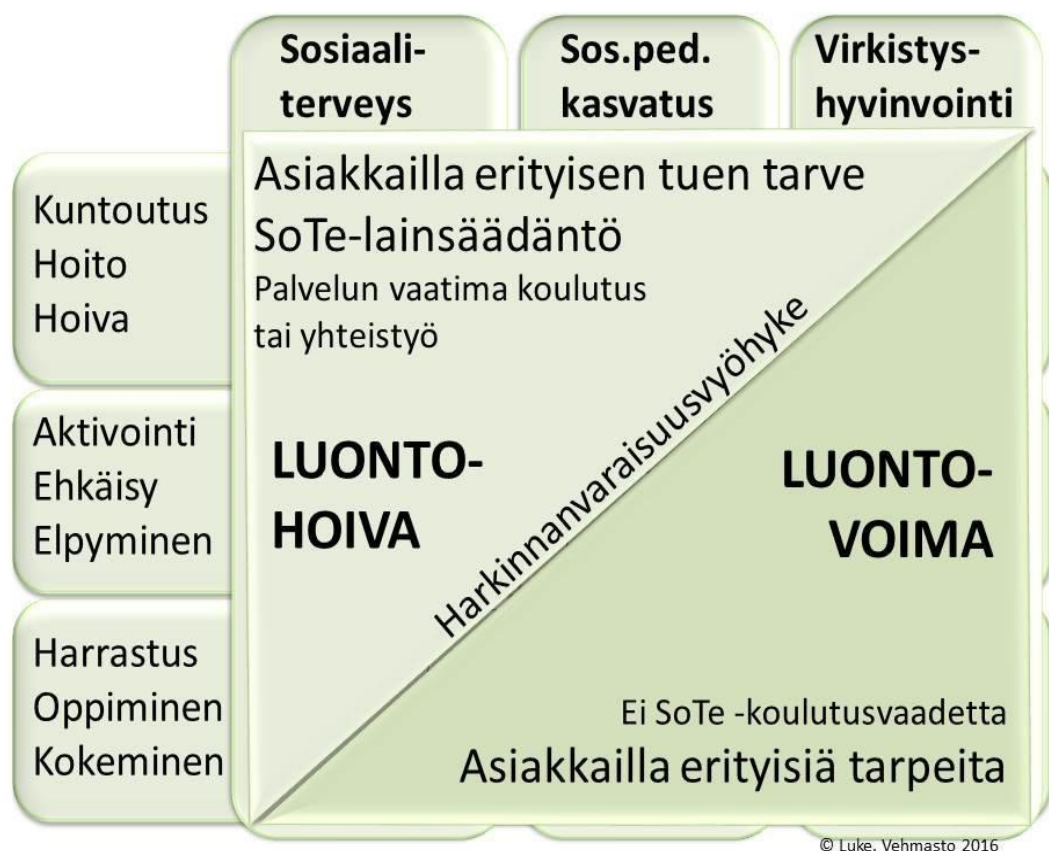
Osaaminen luontovoiman palveluissa

Luontovoiman palveluista kasvatuspalvelut on määritelty lainsäädännöllä, muita luontovoiman palveluita on mahdollista tuottaa vapaammin. Luontovoiman palvelut erottuvat tavoitteellisuudellaan ja vaikuttavuuden arvioinnilla muusta luonnossa vietetystä ajasta. (Vehmasto 2014, 46-47.) Tästä asiasta kirjoittavat myös Lääperi ja Puromäki (2014, 84) Green Caressa ei riitä, että toimitaan maaseudulla ja luonnossa vaan toiminnan pitää olla tavoitteellista ja tietoista. Green Carea ohjaavalla henkilöstöllä on oltava kulloiseenkin toimintaan vaadittava koulutus. On oltava koulutusta sekä luontolähtöisiin menetelmiin, että osaamista asiakkaan ohjaamiseen. Tässä voidaan hyödyntää myös eri ihmisten yhteistä osaamista.

Luontovoiman palveluita tarjottaessa ohjaajan ammatillisuus voi koostua kasvatus-, virkistys-, liikunta-, tai matkailualan osaamisesta, kun siihen lisätään luontoon liittyvä osaaminen (Jääskeläinen 2017 n.d.) Osaaminen voi sekä luontohoivan, että luontovoiman palveluissa olla palvelun tuottajalla tai hän voi hankkia sen sidosryhmiltään. Green Care -palvelu kokonaisuudessaan voidaan tuottaa yhteistyössä eri toimijoiden kesken, hyödyntämällä verkoston osaamista. (Green Care -laatutyökirja 2017, 7.)

Tärkeitä asioita Green Care -osaamisessa ovat mm. taito kohdata ihmisiä ja eläimiä, varmuus, rauhallisuus ja innostavuus. Ohjaajalta vaaditaan myös jämäkkyyttä ja hänen on arvostettava ja luotettava ohjattaviinsa. (Suomi 2016, 94.) Tavoitteellisuus on tärkeätä. Ohjaajan tulee tietää mihin hän on toiminnallaan pyrkimässä. Green Care -toiminnassa oleellista on tietämys siitä mitä ohjaa ja kuinka. (Soini toim. 2014, 24-27.)

Palvelujen tuottamisen näkökulmasta, keskeisiä osaamisvaatimuksia ovat luontoon liittyvien menetelmien osaaminen ja toimintaympäristöön liittyvä osaaminen. Etenkin luontohoivassa sosiaali- kasvatus- ja terveystieteen ammatillinen osaaminen on tärkeää ja sitä voi hankkia tutkinto- ja osatutkintokoulutuksena. Korkea asteella Green Care -koulutusta on tällä hetkellä sekä avoimessa ammattikorkeakoulussa, että avoimessa yliopistossa. Yrittäjäosaamista Green Care -toiminnassa tarvitaan sen mukaan minkälainen palvelutuottamisen malli on valittu. Yrittäjyysosaamista on mahdollista hankkia koulutuksena ja erilaisilta yrittäjyyttä edistäviltä kehittämistahoilta on mahdollista saada tukea. (Peltola & Mäenpää-Lakka 2018, 32.)



Kuvio 11. Palveluntuottajien osaamisvaatimusten yleinen taso. (Green Care -laatuystökirja 2017, 15.)

Luontovoiman palveluja ei ole tarkasti määritelty lainsäädännöllä, eikä palveluntuottajilla ole myöskään sosiaali- tai terveysalan koulutusvaatimuksia, poikkeuksena kasvatuspalvelut (katso kuvio 11.). Kuviossa näkyy palvelujen osaamisvaatimukset. Luontovoiman asiakkaiden ei katsota olevan erityisen haavoittuvassa asemassa. Luontovoiman palveluita voivat tarjota useat erilaiset tahot. Luontovoiman palveluilla saatetaan kuitenkin saavuttaa yhteiskunnassa merkittävää hyötyä, jos niillä voidaan ehkäistä tarvetta kuntoutukseen tai muuhun hoivaan. Luontolähtöiset harrastus-, kasvatus-, ja opetuspalvelut sekä tavoitteelliset luontoa hyödyntävät hyvinvointipalvelut kuuluvat luontovoimaan. Edellämainitut palvelut kuuluvat harvemmin julkisen sektorin järjestettäväksi, poikkeuksena kasvatuspalvelut. (Luonto hyvinvoinnin lähteenä -suomalainen Green Care.n.d.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää minkälaista osaamista tarvitaan Green Caren luontovoiman palvelujen tuottamiseen. Tietoa voidaan hyödyntää uusien palveluntarjoajien suunnitellessa toimintaansa sekä olemassa olevien palveluiden kehittämisessä. Green Care -palvelut voivat olla varsin monimuotoista ja se asettaa osaamiselle omat haasteensa. Osaamista tutkittiin haastatteleamalla Green Care -toiminnassa jo toimivia henkilöitä. Haastateltavina oli Green Care -asiantuntijoita, yrittäjiä sekä oppilaitoksen edustaja.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälainen osaaminen on keskeistä tuottaessa Green Care –luontovoiman palveluita?
2. Miten osaamista tulisi kehittää ja johtaa luontovoiman palveluita tarjoavissa organisaatioissa?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin. Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena todellisen elämän kuvaaminen. Todellisuus on moninainen, eikä sitä voida pirstoa sattumanvaraisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kokonaisvaltaiseen kohteen tutkimiseen. Laadullisessa tutkimuksessa on ennemminkin tavoitteena paljastaa tosiasioita kuin todentaa olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161.)

Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta. Tutkimus alkaa monesti niin, että mietitään kenttää, jolla tutkimusta tehdään ja sieltä valitaan sopiva kohdejoukko tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa ei tehdä päätelmiä, jotta voitaisiin ajatella niiden yleistettävyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan ajatellaan kuitenkin, että yksityisessä näkyy myös yleinen. Haastateltavana voi kvalitatiivisessa aineistossa olla vain yksi tutkittava henkilö tai se voi sisältää isomman joukon haastatteluja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 181-182.)

Laadullista tutkimusta tehdään usein miten haastattelemalla, havainnoimalla tai kokoamalla tietoa valmiista aineistoista. Menetelmiä voidaan käyttää sekä yksin, että yhdessä eri tavoin yhdisteltynä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 83.)

Tutkimukseni aineisto kerättiin haastattelumenetelmällä. Haastattelun etuna on joustavuus. Haastattelussa on mahdollista käydä keskustelua, toistaa kysymyksiä, selventää epäselviä kohtia ja korjata mahdollisia väärinkäsityksiä. Haastattelussa haastattelija voi esittää kysymyksiä parhaaksi katsomassaan järjestyksessä.

Haastattelussa tavoitteena on saada paljon tietoa tutkittavasta asiasta ja hyvä olisikin antaa kysymykset haastateltaville jo ennakoon. Eettisistä syistä on hyvä kertoa haastateltavalle, mitä asiaa tutkitaan. Haastatteluluvasta sovitaan haastateltavan kanssa usein henkilökohtaisesti ja silloin haastateltava harvemmin kieltäytyy haastattelusta tai kieltää haastattelun käytön tutkimuksessa. Haastateltaviksi valitaan yleensä henkilöitä, joilla on tietoa valitusta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-86.)

Haastattelun haittoiksi verrattuna kyselylomakkeeseen Hirsjärvi & Hurme (2014, 36) mainitsevat mm. kalleuden. Haastattelussa saadaan usein myös tutkimuksen kannalta tarpeetonta materiaalia, haastattelussa ei myöskään ole vastaajalla

mahdollisuutta samanlaiseen anonyymiuteen kuin lomakkeilla saadaan. Haastattelu on tutkijalle vaativampi menetelmä. Haastattelun hyvänä puolena he pitävät muun muassa sitä, että haastateltavat suostuvat helpommin vastaamaan kysymyksiin. Tuomi & Sarajärvi (2018, 86) pitävät laadullisen tutkimuksen huonoina puolina aikaa ja rahaa. Haastattelua edullisempi vaihtoehto on sähköpostihaastattelu. Eräänä laadullisen tutkimuksen huonona puolena he pitävät sitä, että tutkittavilla ei ehkä ole kokemusta tutkittavasta asiasta eikä tutkitusta ilmiöstä saada tietoa.

4.3 Aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on lähellä syvähaastattelua, kun verrataan avoimuutta. Teemahaastttelu etenee teemojen mukaan, jotka on valittu etukäteen.

Teemahaastattelua täydennetään tarkentavilla kysymyksillä ja haastattelun etu on se, että kysymyksiä voidaan tarkentaa ja syventää sen mukaan minkälaisia vastauksia saadaan. Teemahaastatteluissa toteutukset vaihteleva, osa teemahaastatteluista on lähes avoimen-haastattelun tyyppisiä ja osa etenee strukturoidun haastattelun tyyppisesti. Teemahaastattelulla yritetään löytää merkityksellisiä vastauksia sen mukaan mikä on tutkimuksen tarkoitus tai tutkimustehtävä tai ongelmanasettelu. Ennakkoon mietityt teemat liittyvät tutkimuksen viitekehykseen ja siihen mitä tutkittavasta asiasta on ennalta tiedossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.)

Teemahaastattelussa haastattelun aiheet ovat ennalta tiedossa, kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelu on välimuoto lomake- ja avoimesta haastattelusta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 208.) Teemahaastattelussa käydään läpi ennakkoon mietittyjä teemoja. Teemoista käytävän keskustelun järjestys on vapaa. Teemahaastattelussa on mahdollista, että osan haastateltavista kanssa joistain asioista keskustellaan laajemmin. Tutkija keskittyy haastattelussa keskusteluun ja teemat on voitu koota paperilla vaikkapa ranskalaisilla viivoilla, näiden lisäksi voi olla mietittynä apusanoja ja avainkysymyksiä, jotta keskustelu etenee. Teemoista ja niihin liittyvistä alateemoista keskustellaan mahdollisimman vapaasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 56.)

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelu toteutettiin sekä yksilöhaastattelua, että ryhmähaastattelua. Ryhmä- ja yksilöhaastattelussa käytetyt kysymysten teemat olivat samoja. Ryhmähaastattelu on keskustelua, jossa osallistujat kommentoivat asioita, tekevät huomioita ja tuottavat tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

Ryhmähaastattelussa haastattelijä puhuu samanaikaisesti useammalle haastateltavalle, mutta voi toisinaan suunnata kysymyksiä myös tietyille henkilöille. Ryhmähaastattelulla voidaan saada samanaikaisesti tietoa usealta eri haastateltavalta. Ryhmähaastattelun haittana pidetään sitä, että kaikki kutsutut eivät välttämättä tule paikalle. Ryhmädynamiikka ja valtahierarkia saattavat myös vaikuttaa siihen kuka puhuu ja mitä vastataan. Mikäli ryhmähaastattelussa on mukana kaksi haastattelijaa tilanteen ohjailu on helpompaa. Toisen esittäessä keskustelun teemoja ja seuratessa keskustelun kulkua voi toinen valmistautua uuden teeman aloittamiseen. Suurimpana ongelmana useat pitävät ryhmäkeskustelujen purkua, jolloin tallenteiden perusteella on vaikea päätellä kuka kulloinkin puhuu. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 63.)

Opinnäytetyössä aineiston keräämisessä hyödynnettiin yhteistyötä. Kollegani, ammatillinen erityisopettaja Minna Uusitalo teki omaa opinnäytetyötään myös Green Caresta, mutta eri näkökulmasta kuin tämä työ. Haastatteluun valittiin henkilöitä, joilla on kokemusta ja asiantuntemusta Green Care -toiminnasta. Haastateltaviin oltiin yhteydessä joko sähköpostilla tai soittamalla. Kaikki henkilöt, joita pyydettiin haastateltaviksi suostuivat haastatteluun. Kaikki haastattelut saatiin sovittua viikoille 4 ja 5/ 2018.

Ennen haastattelua pyydettiin, jokaiselta haastateltavalta kirjallinen suostumus haastatteluun. Haastattelukysymykset testattiin, tekemällä teemahaastattelu johtavassa asemassa olevalle henkilölle, joka on perehtynyt Green Careen. Tämäkin haastattelu nauhoitettiin ja samalla harjoiteltiin sekä haastattelu-tilannetta, että tekniikan käyttöä. Testi meni hyvin ja tämän haastattelun jälkeen tehtiin vain pieniä tarkennuksia haastatteluteemoihin.

Haastateltavina olivat:

Anne Korhonen, Työtehoseura

Marjaana Lahtua, Lahtuan tila

Outi Penttilä, ProAgria Etelä-Suomi

Kirsi Salonen, psykologipalvelu Hyvän Mielentila

Liisa Tyllilä, Hiking Travel Hit Ky.

Krista Mäkelä, Ahlman

Hanna Sannamo, Tilanmäen tila.

Ensimmäisenä tehtiin ryhmähaastattelu, joka toteutettiin erään maalaistalon pirtissä.

Kaikki haastateltavat kokonntuivat saman pöydän ympärille. Haastattelu nauhoitettiin tabletti-laitteella ja vielä lisäksi kahdella matkapuhelimella. Näin varmistettiin, että tallentaminen onnistuu. Haastattelu tehtiin ilman taukoa. Kaikki haastateltavat eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin, vaan tyytyivät nyökyttelemään tai sanomaan olevansa asiasta samaa mieltä. Haastatteluista kaksi toteutettiin yksilöhaastatteluina haastateltavien työpaikoilla. Myös yksilöhaastattelut nauhoitettiin tabletti-laitteella ja kahdella puhelimella. Yksilöhaastattelussa haastateltavat vastasivat kaikkiin kysymyksiin ja saattoivat vastuksissaan viitata jo aiemmin esittämiinsä kommentteihin.

Teemahaastattelun alussa on muutama yhteinen taustakysymys. Sen jälkeen teemahaastattelussa oli molempien haastattelijoiden aihealueeseen liittyviä kysymyksiä. Teemahaastattelut etenivät ennakkoon mietittyjen teemojen mukaan, tosin teemojen järjestys vaihteli eri haastatteluissa. Haastattelun aikana esitettiin tarkentavia kysymyksiä tai ryhmähaastattelussa kohdennettiin joitakin kysymyksiä tietyille haastateltaville. Kysymyksillä ohjattiin keskustelua, jotta se pysyi aiheessa.

Teemahaastatteluiden nauhoittaminen onnistui hyvin ja ääni oli selkeästi kuultavissa nauhoitteissa, myös ryhmähaastattelussa. Teemahaastatteluiden tallenteet litteroitiin yhteistyönä Minna Uusitalon kanssa. Haastatteluista kertyi yhteensä 35 sivua litteroitua tekstiä.

Litteroinnissa kirjoitettiin puhe muistiin sellaisenaan puhekielenä. Ilmeitä ja eleitä tai äänenpainotuksia, ei kirjattu mitenkään muistiin. Tutkimuskysymys on keskeinen litteroinnin tarkkuutta määrittävä seikka. Pikkutarkka litterointi, jossa myös ilmeet ja

eleet sekä huokaukset literoidaan, on aikaa vievää puuhaa. Tarpeetonta ylilitterointia on syytä välttää. (Ruusu vuori & Nikander 2017, 427-429.)

4.4 Aineiston kuvaus ja analyysi

Litteroitua aineistoa tulisi lukea useampaan kertaan, silloin aineistosta löytyy usein kiinnostavia ajatuksia ja kysymyksiä. Aineistoa ei ole syytä analysoida ennen huolellista perhtymistä ja lukemista. Analysoinnin onnistuminen on riippuvainen siitä kuinka olemme aineistoon perhtyneet ja lukeneet sitä ennen analysointia. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 143.) (Rantala 2015, 110) kuvaa laadullisen aineiston analyysiä yhä uudelleen tapahtuvaksi lukemiseksi, tekstin pohdinnaksi, vertailuksi, tulkitsemiseksi ja teoretisoinniksi.

Teemoittelussa painotetaan asiasisältöä, kyseessä on aineiston jakaminen pieniin osiin ja ryhmittely aihepiirien mukaan. Ajatuksena on etsiä teemaa kuvaavia asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105-107.) Teemahaastattelua analysoidaan usein teemoittelemalla ja tyypittelemällä. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että aineistoa jäsennetään teemoittain ja sen jälkeen pelkistetään. Heidän mukaansa teemahaastattelun voi järjestää vaikkapa niin, että teeman alle kootaan kaikkien haastateltavien näkemykset kyseisestä teemasta. Sen jälkeen analysoidaan teemoittain, jolloin teeman sisältä valitaan vastaus ja pohditaan mitä se sisältää. Teemaa muokataan seuraavasta haastattelusta saatavilla kommentteilla jne. Aineistoa voidaan heidän mukaansa lukea myös toisella tavalla eli jokainen tapaus kerrallaan. (Eskola & Vastamäki 2015, 43.)

Teemoittelussa kunkin teeman alle kootaan kohdat, joissa asiasta mainitaan. Aineistosta usein kootaan kohtia, jotka nostetaan sitaateissa esille varsinaiseen tekstiin. Nämä antavat lukijalle havinnollisen kuvan tekstistä ja samalla ovat myös tavallaan todiste aineistosta, johon tutkija työnsä pohjaa. Sittaattien määrää ja paikkaa työssä on hyvä pohtia tarkkaan. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2009, 106.) Teemoittelussa teemat pitää olla huolellisesti avattuja ja pohdittuja, ne tulee purkaa auki huolellisesti ja laittaa palvelemaan tutkimuksen tavoitetta. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2009, 169.)

Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on tekstianalyysia ja siinä etsitään tekstin merkityksiä.

Sisällönanalyysillä on tarkoitus kuvata tekstien sisältöä sanallisesti (katso kuvio 12.).

Sisällönanalyysi alkaa karsimalla se mahdollisimman pelkistetyksi, kaikki turha pois.

Tämän jälkeen pelkistetyt asiat kootaan listoiksi, samalla pitää huomioida että kaikki oleellinen on mukana. Tätä seuraa ryhmittely, jossa kerätään samankaltaisuuksia ja /

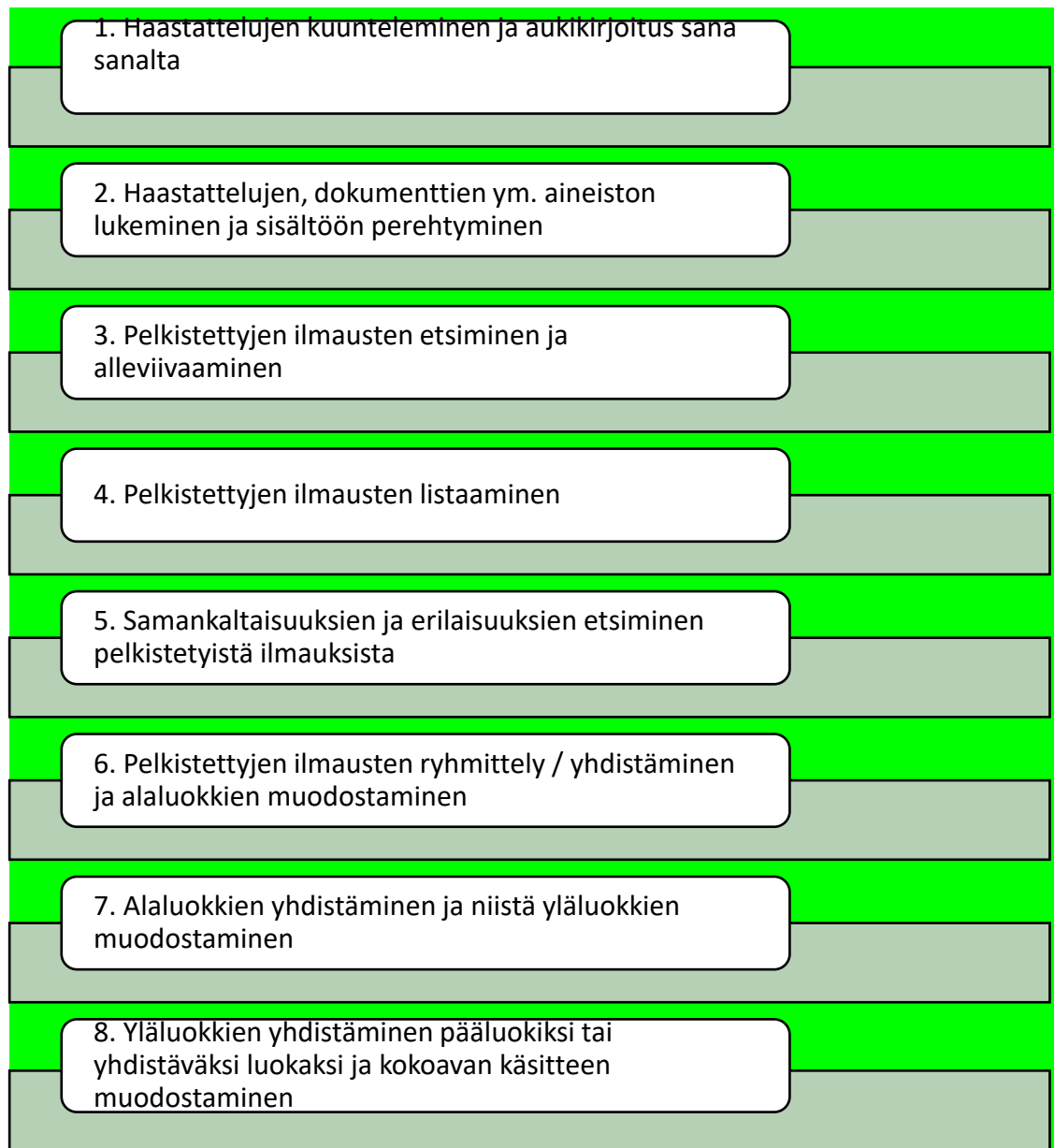
tai eroavaisuuksia. Näistä muodostetaan alaluokkia. Aluokat nimetään, sellaisella nimellä joka kuvaa luokan sisältöä. Luokittelulla tehdään pohjaa tutkimuksen

rakenteelle. Käsitteitä ryhmitellään ja siitä käytetään nimitystä alauokka, alaluokat

nimetään aineiston sisällön mukaan. Aluokkia yhdistelemällä saadaan yläluokkia ja

yläluokista muodostetaan pääluokkia. Aineiston ryhmittelyä seuraa

käsitteellistäminen, siinä erotetaan oleellinen tieto ja sen perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123-125.)



Kuvio 12. Sisällönanalyysin eteneminen Tuomea ja Sarajärveä (2018, 123.) mukaillen.

Opinnäytetyö eteni parityönä tehdyn aineiston keräämisen ja litteroinnin jälkeen erillään. Litteroitu aineisto luettiin läpi useamman kerran. Seuraavassa vaiheessa litteroituun aineistoon merkittiin yliviivauskynällä tutkimuksen kannalta keskeisiä, pelkistettyjä ilmauksia. Sanojen viivaamisessa käytettiin erivärisiä kyniä. Pelkistetyt sanat koottiin listoihin. Seuraavassa vaiheessa pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja erottavia asioita. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin ja jaettiin kolmeen ryhmään: osaaminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Tämän

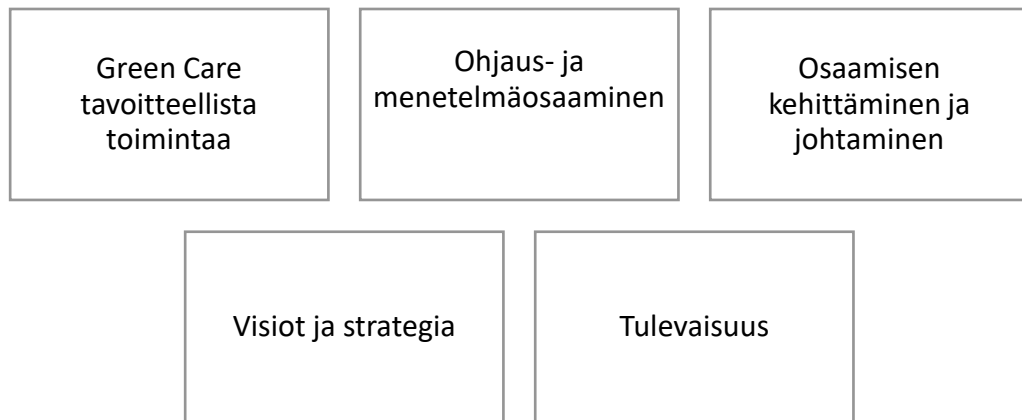
jälkeen alkoi yhdistäminen ja ryhmistä muodostettiin alaluokkia. Tämän jälkeen jatkettiin kokoamista aina yhdistäviksi luokiksi asti. Tästä muodostuivat yhdistävät luokat, tutkimuksessa esiin nousseet keskeiset asiat.

Laadulliseksi analyysiksi kutsutaan sitä kuinka raakahavainnot yhdistetään. Muotoillaan sellaisia havaintolauseita, jotka pätevät koko aineistoon. Tärkeitä ovat havainnot, jotka ovat ns. poikkeustapauksia, niiden kautta on asiaa mietittävä uudelleen ja kenties muotoiltava aiemmin tehdyt ajatukset toisin. (Alasuutari 2011, 52.)

5 Tulokset

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: Minkälainen osaaminen on keskeistä tuotettaessa Green Care -luontovoiman palveluita? Miten osaamista tulisi kehittää ja johtaa luontovoiman palveluita tarjoavissa organisaatioissa? Tutkimuksessa saatiin vastauksia asetettuihin kysymyksiin ja haastateltavien vastauksissa korostui laadukkaan Green Care -toiminnan merkitys.

Sisällönanalyysissä, muodostuivat seuraavat kategoriat: Green Care tavoitteellista toimintaa, osaamisen kehittäminen ja johtaminen, ohjaus- ja menetelmäosaaminen, visiot ja strategia sekä tulevaisuus (katso kuvio 13.). Näistä käsitteistä muodotui väliotsikot tutkimustuloksiin. Tulosten yhdistelemisessä hyödynnettiin teemahaastattelun runkoa.



Kuvio 13. Sisällönanalyysissä muodostuneet kokonaisuudet

5.1 Tavoitteellista työskentelyä

Haastattelussa useissa vastauksissa korostettiin, että pitää olla tietoinen siitä mihin Green Care -toiminnalla ollaan pyrkimässä. Haastateltavat toivat esille, että kaikki luonnossa oleilu ei siis suinkaan ole Green Care -toimintaa. Haastateltavat korostivat, että pitää tietää, mitä on ohjaamassa ja mitä toiminnalla tavoitellaan. Green Care – työssä luontoa hyödynnetään tietoisesti, se ei ole vain paikka jossa toimitaan. Ympäröivä luonto tulee huomata ja huomioida toiminnassa.

Mutta miten se yhteys ympäristöön luodaan tai mahdollistetaan tietoisesti, että se ei ole sattumanvaraista.

Se, että asiakkaat tehdään tietoiseksi, siitä että mikä tää on tää homman nimi.

Meilläkin on paljon niitä, pelit ja leikit metsän reunassa, jotka ei ole Green Care -tuotteita.

On tietoinen siitä mitkä on ne luonnon hyvinvointivaikutukset ja, että pystyy sitten tavallaan ohjaamaan siihen suuntaan, että ne toteutuu.

Ohjattaessa Green Care -toimintaa on tunnettava ja tiedettävä, mitkä ovat luonnon hyvinvointivaikutukset ja miten ne voidaan saavuttaa. Toiminnan ollessa tietoista ja tavoitteellista pystytään ohjaamaan niin, että nämä tavoitteet myös saavutetaan.

Siinä vaiheessa kun alkaa miettimään mikä toiminnan tavoite on ja mihin sillä pyritään? Sitten se tekee mun mielestä ammattimaista siitä tekemisestä.

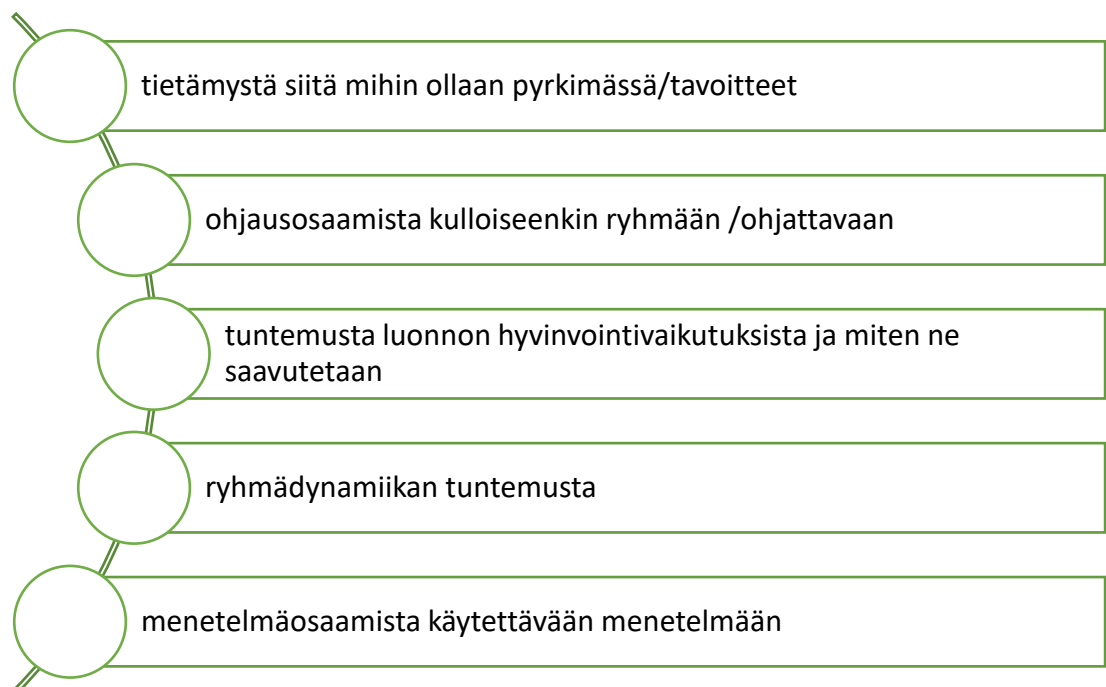
Haastattelussa tuotiin esille, että toiminnan tavoitteellisuus on myös edellytys laadukalle Green Care -toiminnalle ja sille, että toiminnasta tulee ammattimaista. Haastateltavat mainitsivat myös sen, että olisi pohdittava Green Care –toiminnan vaikutuksia ja mietittävä voisiko niitä jotenkin mitata.

5.2 Ohjaus- ja menetelmäosaaminen

Haastateltavat pitivät tärkeänä niin ryhmä- kuin yksilöhaastatteluissakin sitä, että Green Care -toiminnan vetäjältä löytyy riittävästi ohjausosaamista (katso kuvio 14.). Pystyäkseen osoittamaan toiminnan olevan ammattimaista on oltava osaamista sekä ohjaamisesta että Green Caressa käytettävistä eri menetelmistä. Ohjausosaamista on oltava sellaisesta ryhmästä, jota ollaan ohjaamassa. Lisäksi mainittiin, että osaava ohjaaja huolehtii kuinka toiminnasta tehdään mahdollisimman esteetöntä.

Mitä helpommaksi, me tehdään ihmisille ihan kaikille, terveille tai sitten vammaisille se liikkuminen siellä luonnossa, niin sitä paremmin me ollaan onnistuttu.

Kuka on kohderyhmä, se määrittää tietenkin sen taustaosaamisen ja vaatimukset.



Kuvio 14. Luontovoimassa tarvittavaa osaamista

Haastatteluissa nousi esiin, että omakohtaisella luonnon vaikuttavuuden kokemisella on merkitystä. Ohjaaja, joka kokee itse luonnon positiiviset vaikutukset, pystyy tarjoamaan kokemuksia myös ohjattavilleen.

Vaaditaan se omaehtoinen kokeminen. Se ei ole pelkästään sitä, että menee teknisesti suorittamaan ja oppii joltakin jonkun ja teknisesti ja ulkoisesti jonkun jutun.

Jotenkin niin, että omakohtaisen kokemuksen kautta, tätä vois tarjota myös muille, mielekästä tekemistä.

Eräs haastateltava mainitsi, että monipuolisella osaamisella voidaan vakuuttaa myös ne, jotka epäilevät luonnon hyvinvointivaikutuksia. Laadukkaassa toiminnassa ohjaaminen on ammattimaisempaa ja tietoisempaa. Ohjaaja osaa ohjata luonnon hyvinvointivaikutuksiin siihen, miten yhteys luontoon muodostuu. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että asiakkaat ovat tietoisia toiminnasta, jossa ovat osallisina.

Mikä tekee Green Care-toiminnasta laadukkaan, niin siinä on vähän tiukempaa kriteristää ja sen täytyy olla ehkä ammattimaisempaa ja tietoisempaa, myös miten ohjataan

Miten se yhteys siihen ympäristöön luodaan tai mahdollistetaan tietoisesti, että se ei ole saattumanvaraista.

Että onko se jotain puuhastelua tai jotain, niin sitten pystyy tavallaan näyttämään toteen sen niinkuin, että se on sekä, että sitä osaamista jolloin voi vakuuttua siitä, että osaan sekä tän Green Care puolen, että sitten sen ohjausosaamisen.

Haastatteluissa mainittiin myös ryhmädynamiikan huomioiminen toiminnassa.

Useampi haastateltava nosti esille tärkeänä pitämänsä taidon eli taidon kohdata toinen ihminen.

Miten ylipäänsä ollaan ihmisten kanssa ja miten ohjataan ryhmädynamiikkaa.

Riippuu palvelusta mitä tarjotaan, siitä lähtökohdasta, kuka on kohderyhmä, se määrittää tietenkin sen taustaosaamisen ja vaatimukset.

Ehkä, siinä varmaan on aika paljon on se, että mihin kukakin sitten keskittyy.

Joo harrastuksen kautta on sitä kiinnostusta alalle.

Niin kyllä mää sitä suosittelen, mutta siis pohjana juuri joku tämmönen ammattitutkinto, se voi olla eräoppaan, siinäkin voi valita niitä mihin erikoistuu ja vähän ottaa sieltä täältä, mutta käytännön kokemuksesta kun tätä työtä on tehnyt niin tähän on oppimista kaiken aikaa. En mää ole kauheen valmis vieläkään. Aina voin oppia lisää.

Eräs haastateltava mainitsi, että toimintaterapeutti-eläintenhoitaja on hyvä yhdistelmä ohjattaessa eläinavusteista toimintaa. Puutarhapuolen osaamista

pidettiin hyvänä myös eläintiloilla, sillä puutarhatyöllä on mahdollista täydentää Green Care -toimintaa eri vuodenaikoina.

Green Care -osaamisesta haastateltavat kertoivat, että sitä voi kertyä varsin monella tavalla. Green Care osaaminen voi perustua koulutukseen, harrastusten kautta tulee osaamista, ja joillekin osaamista voi kertyä vaikka maatilalla tehdyn työn kautta. Ohjausosaamista voi hankkia koulutuksen ja erilaisten töiden tai harrastusten kautta. Partioharrastus mainittiin haastattelussa, siinä haastateltavalle oli kertynyt luonto-osaamista ja myöhemmin myös ohjausosaamista. Erään haastateltavan mukaan Green Care –työtä tehdessä osaamista karttuu koko ajan lisää.

Harrastuksen tai oman elämän kautta tullutta Green Care -osaamista oli kertynyt myös haastateltaville itselleen. Tällainen osaaminen sisältää sen omakohtaisen kokemuksen, jota pidettiin tärkeänä. Haastateltavat mainitsivat, että Green Care -työtä tehdessään ja viettäessään aikaa luonnossa myös ohjaaja itse voi kokea virkistävää. Harrastukset ja työ yhdistyvät toisinaan Green Caren kautta, silloin elämä on erään haastateltavan mukaan kokonaisvaltaisempaa.

Mulla on kaukana eli tota noin, varmaan se lähtee ihan sieltä lapsuudesta asti. Partioharrastuksessa ollut mukana ihan pienestä sudenpennusta ja paljon liikkunut metsässä ja retkeillyt.

Sitten tota noin hevosharrastaja oon ollu myös, elikkä pikkutyöstä se on sitten taas ollu se kontakti siihen eläimeen.

Partiotoimintaakin jos aattelee, niin siinä on niitä elementtejä yllättävän paljonkin, kun kattoo sitä tästä vinkkelistä.

Olen alun alkaen puutarhuri ja maisemasuunnittelija.

Vapaa-ajalla harrastaa ja sitä voi ja pystyy hyödyntämään tässä työssä. Se tässä on just itelläkin kun ajattelee yhtälailla meidän työntekijöitä, että se elämä on kokonaisvaltaisempaa, että sä tavallaan yhdistät sitä sun harrastusta ja tätä työtä yhteen.

Kaikissa haastatteluissa mainittiin 5 opintopisteen Green Care -koulutus. Koulutus vaaditaan mm. Green Care -laatuimerkkiin. Koulutusta korostettiin, jotta toiminta olisi laadukasta. Green Care -kouluttautumisesta pidettiin kiinnostavana, mutta riittävän ajan löytyminen kouluttautumiselle nähtiin hankalana. Alkamassa oli verkkokurssi ja sitä pidettiin hyvänä.

Verkostoituminen

Verkostoituminen koettiin hyvänä asiana. Verkostoitumisella on mahdollista tuoda erilaisia palveluja asiakkaiden koettavaksi. Voidaan käydä vaikkapa vierailuilla erilaisilla tiloilla tai viljelyksillä ja saada uusia kokemuksia. Eräs haastateltava kertoi Green Care -asiakkaista, jotka yhdessä ohjaajan kanssa käyvät auttamassa ikäihmisiä mm. polttopuiden kantamisessa.

Enempi tulee verkostoitumista jatkossa varmaan oleen, koko ajan kontaktit kasvaa ja laajenee.

On sitten taas tehty tämmöisiä retkiä ja yhteistyöpäiviä järjestetty

Tähän vois liittyä niitä verkostoja, et kaikkien ei tarvi osata kaikkea, vaan sit voi verkostoitua, et joku osaa aina jotain ja sit ne yhdistyy.

että joku ois vastuuviljelijä, joka ottaisi velvollisuudet ja yrittäjyyden kontolleen ja ne velvollisuudet mikä siihen liittyy ja kattoo ne tilat ja laitteet ja muut olisivat asianmukaiset.

Verkostoitumista on tehty sellaisten tahojen kanssa, jotka pystyvät täydentämään eri organisaatioiden toimintaa ja tarjontaa. Mahdollisuutena nähtiin myös se, että verkostojen avulla voitaisiin jakaa erilaisia vastuuasioita. Maatalouteen liittyy paljon lainsäädäntöä ja asioiden selvittelyä, tässä asiassa voisi haastateltavan mielestä olla hyvä tehdä yhteistyötä viljelijän kanssa, joka on näihin asioihin jo perehtynyt.

5.3 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

Moni haastateltava piti tärkeänä, että koko henkilöstö saataisiin mukaan Green Care -toimintaan. Eräessä organisaatiossa toivottiin, että Green Care otettaisiin koko talon käyttöön ja se jalkautuisi eri yksiköihin olemalla yksi toimintamalli muiden joukossa. Haastatteluissa todettiin kuitenkin, että ketään ei tulisi pakottaa mukaan Green Care-työhön, vaan mukana oleminen pitäisi olla vapaaehtoista.

että tää ois meidän yksi toimintamalli

Johtajuus on myös se, että on myös tietoisesti palkannut myös sillä tavalla et okei hän hallitsee tuon puolen ja hän tuon puolen ja sitten ollaan tässä yhteisesti ohjaajienkin kanssa keskusteltu, et voi vitsi et hienoa tänään mä opin sulta ton taidon olipa hieno juttu, koska se osaaminen on kaikilla kuitenkin erilaista ja eritavalla painottunutta niin sitten kun me yhtäällä kaikki kuitenkin tehdään kaikkee, niin toinen opettaa toista.

Jos ajatellaan, että laadukasta Green Care -palvelua, niin vaaditaan sitten vielä lisäksi se 5 opintopisteen koulutus.



Kuvio 15. Haastatteluissa esille nousseet tavat kehittää Green Care -osaamista

Haastateltavien mukaan osaamisen kehittämiseksi löytyy monia tapoja (katso kuvio 15.). Tärkeitä ovat kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa pohditaan henkilökunnan osaamista ja mielenkiinnon kohteita. Työssäoppijat nousivat myös esille kolmen haastateltavan kertomana. Työssäoppijat tuovat uutta tietoa ja usein myös nuoren ihmisen näkökulman organisaatioon. Työssäoppijat saattavat myös tuottaa eri organisaatioille erilaista materiaalia, mm. opinnäytetöitä. Työssäoppijoiden kautta jotkin haastateltavat olivat saaneet lisätietoa Green Care -toiminnasta. Työssäoppijat mainittiin sekä haastateltaessa oppilaitoksen että työelämän edustajia.

Ihanien työssäoppijoiden kautta ja sitten toivottavasti jäävät töihin ja sillä lailla me ollaan saatu aina itseäni viisaampia ihmisiä palkattua.

Ehkä nimenomaan sen opiskelijoitten kautta tehdyn työn kautta tullu näkyvämmäks koko ajan.

Eräs haastateltava korosti sitä kuinka tärkeää on tehdä suunnittelutyötä yhdessä henkilökunnan kanssa. Hänellä on itsellään visiot kuinka toiminta etenee, mutta haluaa ottaa myös muiden ehdotukset ja mielipiteet huomioon. Keskustelua käydään mukaansa arjessa ja haastateltava piti sitä erittäin merkittävänä.

Tutustumiskäynnit nousivat esille parissa puheenvuorossa. Vierailut toisiin samankaltaista työtä tekeviin organisaatioihin nähtiin tärkeinä mahdollisuuksina saada uusia ajatuksia. Tutustumiskäynneillä saattaa jokin aiemmin haastavalta tuntunut asia selkiintyä tai löytyä toimivia ideoita arkeen.

Aika herkillä korvalla oon kuunnellu meidän työntekijöiden ideoita, ajatuksia ja visioita mitä me voitaista tehdä ja hei tehdäänkö tämmönen juttu ja niinku sitä kautta oon lähteny liikkeelle, ollaan käyty tutustumassa vastaaviin toimijoihin.

Oppimistakin niin se voi olla ihan sitäkin, että siinä normaalissa arjessa hokaa sen, että miten miten mä voin käyttää sitä luontoo hyödyksi. Ihan niin kuin sä sanoit koko ajan oppii niin sitä pystyy tuomaan arkeen ja benchmarkaamalla muita. Käymällä vähän muuallakin kattomassa, se voi lähteä ihan siitä, että hei näin tää menee.

Yhteisestä suunnittelusta, toteuttamisesta ja niinku tavallaan yhteisesti nähdään se tulos mikä se on.

Kyl se sieltä kiinnostuksesta lähteem koska usein se osaaminen sitten kuitenkin seuraa perässä, jos on kiinnostunut ja mielenkiintoa aiheeseen niin sitten on myös osaamista jollain tavalla ja osaamistahan voi hankkia.

Koska se osaaminen on kaikilla kuitenkin erilaista ja eritavalla painottunutta, niin sitten kun me yhtäällä kaikki kuitenkin tehdään kaikkee, niin toinen opettaa toista.

Eräs haastateltava kertoi, että huomioi osaamisen kehittämisen näkökulman palkatessaan työntekijöitä. Hän toivoo, että työntekijät voisivat jakaa osaamistaan myös toisilleen (katso kuvio 16.). Hän myös mainitsi, että Green Care -työssä työntekijöillä on mahdollisuus hyödyntää harrastustaan ja siinä opittuja taitoja myös työssään.



Kuvio 16. Green Care -esimiestyössä huomioituja asioita

5.4 Visiot sekä strategia

Haastattelussa kävi ilmi, että tavoitteita ja niiden toteutumista olisi syytä tarkastella vuosittain. Green Care tarvitsee toimiakseen tavoitteet, joiden mukaan toimintaa viedään eteenpäin. Tärkeänä pidettiin sitä, että organisaatiossa olisi yksi tai kaksi vastuuhenkilöä huolehtimasta Green Care -toiminnan koordinoinnista. Toiminnot saattoivat jäädä puolitiehen tai hieman unohtua muiden toimintojen alle, jos organisaatiossa ei ole nimettynä henkilöä, joka vastaa Green Care -asioista. Varsinkin sellaisissa organisaatioissa, joissa Green Care on yksi toiminta monien muiden toimintojen joukossa, se saattaa alkuinnostuksen jälkeen jäädä vähemmälle huomiolle.

Yksi haastateltava kertoi, että Green Care -toiminnan aloittaminen hankkeen avulla on ollut hänen kokemuksensa mukaan hyvä alku. Silloin on rahoitus selvillä ja hankkeelle nimetään vetäjä, joka huolehtii kokonaisuudesta ja vie asiaa omalta osaltaan eteenpäin. Eräs haastateltava mainitsi organisaatiolle tehdyn opinnäytetyön

tuottaneen hyviä kehittämis ehdotuksia ja auttaneen Green Care -työn kehittämisessä.

Alkuun Green Care herätti kovasti kiinnostusta ja innostusta, mutta sitten kun ei oo mitään tahoo, joka varsinaisesti sen ottais niin se on nyt taas vähän hautautunut.

Parasta ois se, että tää ois oikeesti jossain tavoitteissa.

Visio olis kyllä hyvä, oikeesti tavoitteet miten edetään.

Hankkeella on hyvä aloittaa, joku rahoittaa ja joku on siinä tekemässä. Ollaan päivittämässä tätä visiota tai strategiaa, ehdottomasti viedään toimintaa eteenpäin ja sitten meillä on kovasti suunnitelmia miten tätä kehitettäisi.

Tää Green Care on se mihin me halutaan suunnata tulevaisuudessa.

Ollaan päivittämässä tätä visiota tai strategiaa, ehdottomasti viedään toimintaa eteenpäin ja sitten meillä on kovasti suunnitelmia miten tätä kehitettäisi.

Haastateltavat kertoivat, että Green Caressa mukana olevat yritykset ovat hyvin erikokoisia. He arvelivat, että luontohoivan palveluissa toiminta on kenties luontovoiman palveluita organisoidumpaa. Haastateltavillakin oli olemassa visioita ja strategioita oman Green Care -toiminnan eteenpäin viemiseksi. Toimintaan uskottiin ja sitä haluttiin kehittää. Toiveita toiminnan kehittämiseen oli saatu myös asiakkailta ja heidän lähipiiriltään. Eräässä organisaatioissa oli myös kiinnostusta miettiä miten Green Care – toiminnassa tuotettuja maataloustuotteita voitaisiin hyödyntää ja jatkojalostaa eteenpäin.

5.5 Tulevaisuus

Tulevaisuudessa Green Care –toiminnan toivottiin tuottavan jopa kansanterveydellistä hyötyä, tämä näkökulma tuli esille sekä ryhmä, että yksilöhaastatteluissa. Toivottiin hyötyä, joka näkyisi väestön terveydessä ja samalla se toisi myös rahallista hyötyä yhteiskunnalle. Pidettiin hyvänä, että Green Care laajenisi ja koskettaisi yhä useampia asiakasryhmiä. Haastateltavat toivoivat ihmisten osaavan itsekin hakeutua luontoon ja huomata sen hyvää tekevät vaikutukset. Haastatteluissa pidettiin huomionarvoisena, että ihan tavallisessa arjessa huomattaisiin miten luontoa voitaisiin hyödyntää.

Toivon, että tulevaisuudessa Green Care on semmoinen kansanterveyteen liittyvä ennaltaehkäisy.

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että Green Care -toiminnasta tehdään tutkimusta ja sitä tuodaan esille. Tutkimustulosten avulla voidaan osoittaa Green Care -toiminnan vaikuttavuutta. Haastateltavista useampi piti tärkeänä, että Green Care tuodaan näkyviin päättäjille ja toiminta hyväksyttäisiin Kelan korvausten piiriin. Haastateltavat olivat huomioineet, että jotkin julkisuuden henkilöt ovat myös puhuneet Green Care -toiminnasta ja omalta osaltaan tuoneet asiaa tunnetummaksi.

Green Care -palvelu hyväksyttäisiin esim. Kelan korvaamaksi kuntoutukseksi ja tällaiseksi, kun on itse selvästi kokenut miten se stressi katoaa sinne metsään.

Haastatteluissa pohdittiin arvoja ja arveltiin että ihmisten arvot saattavat olla hieman muuttumassa. Ihmiset kaipaavat enemmän kontaktia luontoon ja eläimiin.

Haastateltavat uskoivat, että Green Care -toiminnalla on tulevaisuutta ja siitä saadut tutkimustulokset rohkaisevat edistämään asiaa. Jatkuvasti kehitetään uusia tapoja, jolla luontoa tuodaan ihmisten elämään myös kaupungeissa.

Arvot on ehkä jotenkin tällä hetkellä, ehkä vähän muuttumassa. Tai niin kuin me pohditaan, me saatetaan kyseenalaistaa niin kuin niitä ja pohtia mikä on tärkeää ja mikä tuo sitä hyvinvointia.

Mukaan Green Care -toimintaan on liittynyt isopiakin organisaatioita. Jopa kunnat ovat olleet asiasta kiinnostuneita. Ryhmähaastattelun haastateltavat pitivät kuntien mukaan tuloa hyvänä. Kuntien mukaantulo Green Care -toimintaan voi edistää viheralueiden huomioimista kaavoituksessa. Haastateltavat mainitsivat, että kaavoituksen kautta yhä useammalla ihmisellä voisi olla mahdollisuus asua lähellä puistoa tai jotain muuta luonnon ympäristöä.

Niitä lähiliikunta-alueita ja niitä puistoja ja tällaisia, että ihmisillä on mahdollisuus tosta noin omasta kotiovestaan saman tien olla luonnossa.

Onnellisuus lisääntyy Green Caren myötä, mä oon ite aika onnellinen. Ainakin iloisuus lisääntyy.

Oisko se yksi lisävaltti opettajien jaksamiselle.

Mutta se on ihan totta, että ne tavat tuoda sitä luontoa lähelle niin ne monipuolistuu ja lisääntyy, ihan varmasti.

Green Care mielletään haastateltavien mielestä hyväksi asiaksi. Green Care -merkin mukanaolo markkinoinnissa nähtiin organisaatioiden kannalta positiivisena asiana.

Haastateltavat itse uskovat Green Caren hyvinvointivaikutuksiin. Haastateltavat uskoivat, että yhä useammalla ihmisellä on jatkossa mahdollisuus olla mukana Green

Care -työssä. Ohjatessaan Green Care -toimintaa voivat siis yhä useammat työntekijät itsekkin kokea luonnon virkistävän vaikutuksen.

Haasteita Green Care -toiminnassa

Eräs haastateltava mainitsi byrokratian teettävän jonkin verran lisätöitä ja vaativan perehtymistä. Hänen mukaansa Green Care -toiminnassa ei riitä, että osaa hoitaa kasvimaata tai kanoja, vaan on perehdyttävä myös lainsäädäntöön. Ruoaksi tuotettujen elintarvikkeiden valvonta pitää sisällään erilaisia tarkastuksia. Kovin pieniä määriä tuotettaessa, saattaa tarkastusten teettäminen olla kallista ja kannattamatonta. Toisinaan pitää perehtyä useampaankin lainsäädäntöön, tämä riippuu siitä millaiselle asiakasryhmälle palvelua tarjotaan ja mitä palvelua ollaan tarjoamassa.

Joudutaan aika tarkkaan miettiinvihannesten käyttö ja kaikki semmosten käyttäminen, että miten se käsittely tapahtuu ja muut.

Kyllä se tarvii koko ajan jonkun semmose, joku henkilö, joka pitää sitä esillä ja näkyvillä.

Eräs haastateltava mainitsi, että Green Care –toiminta saattaa hiipua organisaatiossa, ellei ole joku joka siitä ottaa vastuuta ja vie asiaa eteenpäin. Alkuinnostuksen jälkeen Green Care, niinkuin moni muukin asia saattaa melko nopeasti hautautua uusien asioiden alle. Haastateltavan mielestä on hyvä, että Green Care -toiminta kehityy ja siihen tulee uusia muotoja, innostavat aina uudelleen toimintaan.



Kuvio 17. SWOT-analyysi Green Care -osaamisesta haastattelujen pohjalta

Keräsin opinnäytetyön haastateltavien ajatuksia osaamisesta SWOT-analyysiin (katso kuvio 17.). Osaamisen mahdollisuuksia ja vahvuuksia löytyi enemmän kuin heikkouksia ja uhkia. Luonnon omaehtoinen kokeminen, harrastuksen mukaan

saaminen työhön ja yhdessä tekeminen sekä kehittäminen koettiin hyviksi asioiksi. Hyvänä pidettiin myös sitä, että työssä on mahdollista oppia uusia asioita.

Heikkouksina ja uhkina haastateltavat pitivät lainsäädännön tuntemisen. Palvelusta ja asiakasryhmästä riippuen voi joutua perehtymään vaikkapa kahdenkin eri puolen lainsäädäntöön esim. viljelyyn ja sosiaalipuoleen. Haastatteluissa korostui, että tuotetun palvelun pitää olla laadukasta. Vastakohta laadukkaalle palvelulle on ammattitaidottomasti tuotettu palvelu. Ammattitaidoton palvelu saattaa heikentää kaikkien toimijoiden arvostusta. Hieman oltiin huolissaan myös siitä, jos Green Care –tunnusta tultaisiin käyttämään sellaisissa yhteyksissä, missä toimintaan ei oikeasti panosteta.

5.6 Luotettavuus

Haastatteluaineisto osoittautui riittäväksi, koska opinnäytetyössä yksilöhaastatteluissa ei ryhmähaastattelun jälkeen juurikaan noussut uusia asioita esille. Haastattelussa on havaittavissa saturaatio eli haastateltavat alkavat vastauksissaan toistamaan samoja asioita, kuin aiemmat haastatellut. Haastattelija pystyy jo tuolloin arvaamaan mitä haastateltava tulee vastaamaan. (Alasuutari 2011, 108.)

Validius on kuvauksen, selitysten ja tehtyjen tulkintojen yhteensopivuutta. Tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta parantaa luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa. Aineiston keräämisestä tehdään tarkka selonteko. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 230- 233.) Ulkoinen validius kertoo siitä, kuinka tutkimus on yleistettävissä (Metsämuuronen 2009, 74). Opinnäytetyön tulokset eivät ole pienen haastattelujoukon vuoksi yleistettävissä isommalle joukolle. Tulokset kertovat kuitenkin näkemyksiä luontovoiman palveluiden osaamisesta, osaamisen kehittämisestä ja osaamisen johtamisesta. Sisäisellä validiudella tarkastellaan sitä onko käsitteet teorian mukaisia ja voivatko käsitteet kattaa riittävästi kyseisen ilmiön. (Metsämuuronen 2009, 74.) Haastattelussa nousi esiin monia käsitteitä, joita tutkimuksen teoriaosassa on pohdittu. Käsitteet ovat keskeisiä Green Care -toiminnassa ja osaamiseen liittyviä asioita. Käytetyt käsitteet sopivat tutkimusongelmaan ja käsitteet nousivat esille haastateltavien puheessa. Tällaisia

ovat mm. menetelmä- ja ohjausosaaminen, ammatillisuus, laadukas osaaminen, osaamisen jakaminen, verkostoituminen, strategia ja visio.

Tässä tutkimuksessa luotettavuus perustui siihen, että teemahaastatteluun valikoidut henkilöt tuntevat Green Care –toimintaa laajasti, heillä on kokemusta ja asiantuntijuutta. Osa haastateltavista on seurannut Green Care -toiminnan kehittymistä Suomessa jo pidemmän aikaa. Moni haastateltava mainitsi itse kokeneensa luonnon hyvää tekevät vaikutukset. Puhutaan tarkoituksenmukaisesta, harkinnanvaraisesta näytteestä, kun haastateltavat on valittu heidän asiantuntemuksensa ja tietonsa perusteella. (Puusa 2011, 76.)

Tulkintavirheet voivat johtua siitä, että haastateltavat eivät ymmärrä kysymystä. Tulkintavirheeseen voi olla syynä epäselvä muotoilu kysymyksissä tai haastateltavalle vieraat käsitteet. (Puusa 2011, 78.) Tässä tutkimuksessa osaamisen johtamista käsittelevät kysymykset olisivat voineet olla selvempiä. Kysymykset testattiin ennakkoon, mutta asia ei noussut siinä vaiheessa esille. Esimiestyöstä olisi saanut enemmän tietoa, mikäli haastatteluun valituista henkilöistä useampi olisi toiminut esimiestyössä. Tähän asiaan olisi pitänyt kiinnittää huomiota, haastateltavia henkilöitä mietittäessä.

Reaktiivisuus tarkoittaa sitä kuinka haastattelija omalla toiminnallaan, johdattelemalla tai kysymysten esittämistavalla vaikuttaa vastauksiin (Puusa 2011, 78). Tässä tutkimuksessa haastateltavilla oli paljon kokemusta ja tietoa Green Care-toiminnasta. Haastateltavilla oli omat selkeät mielipiteet asioista, eivätkä he olleet johdateltavissa. Tulokset puolestaan ovat tutkijan tekemiä tulkintoja asioista. Tutkijan on mahdotonta, esittää tutkittavien näkemyksiä autenttisina. (Puusa 2011, 80.) Opinnäytetyössä saadut tulokset ovat tutkijan tulkintoja vastauksista ja tulkintavirheiden mahdollisuus on aina olemassa.

Kirjoitettuja tuloksia on opinnäytetyöhön täydennetty lisäämällä tekstiin haastateltavien kommentteja, suorina lainauksina. Suorista lainauksista on lukijan mahdollista tehdä omia päätelmiään haastateltavien puheesta. Suoria lainauksia ei ole koodattu millään tavalla. Koodaaminen saattaisi paljastaa yksittäisen haastateltavan vastusten perusteella. Haastateltavien kanssa sovimme, että saamme

mainita ketä olemme haastatelleet. Lupasimme olla paljastamatta haastateltavia vastausten perusteella.

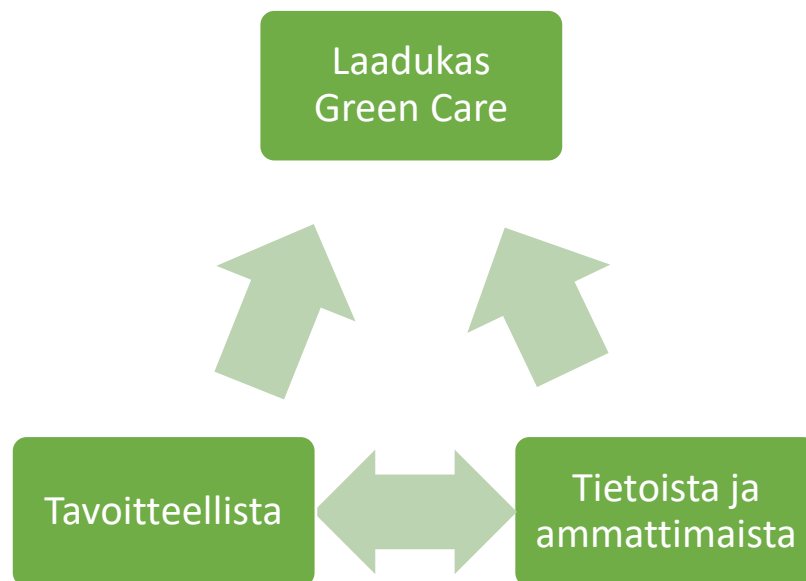
6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli hankkia tietoa Green Caren luontovoiman-palvelujen tuottamiseen tarvittavasta osaamisesta. Osaamista pohdittiin työssä myös osaamisen kehittämisen ja johtamisen näkökulmasta. Opinnäytetyössä haastateltiin henkilöitä, joilla on kokemusta Green Care -työstä jo pidemmältä ajalta. Green Care –toiminnassa, etenkin luontovoiman palveluissa ei ole kovin selkeästi määritelty minkälaista osaamista eri palveluissa tarvitaan. Green Care-palveluita tarjoavat organisaatiot joutuvat miettimään osaamistaan suhteessa tuotettavaan palveluun. Tässä opinnäytetyössä haastateltiin henkilöitä, joilla on kokemusta Green Care –toiminnasta ja näkemyksiä työssä tarvittavasta osaamisesta.

Opinnäytetyön teemahaastattelussa nousi esille se, että tehtävän Green Care -työn tulee olla laadukasta. Osaaminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen tukevat tätä päämäärää. Laadukkaalla toiminnalla saavutetaan asetetut tavoitteet, eikä olla ”puoskaroimassa”, niinkuin eräs haastateltava asian ilmaisi. Laadukalla toiminnalla pystytään paremmin vakuuttamaan ne, jotka epäilevät Green Care -toiminnan vaikuttavutta.

Laadukkaaseen toimintaan vaaditaan monipuolista osaamista. Haastattelussa korostui, että on tunnettava menetelmä, jota ollaan käyttämässä. Haastateltavien mielestä asiakasta olisi osattava tietoisesti ohjata niin, että hän voi kokea luonnon hyvää tekeviä vaikutuksia ja samalla saavutetaan asetetut tavoitteet. Green Care ohjaajalla olisi hyvä olla omakohtaisia kokemuksia, luonnon hyvinvointivaikutuksista, jotta hän pystyisi parhaiten ohjaamaan myös asiakastaan. Laadukas Green Care on tietoista ja ammattimaista ja sillä on tavoitteet (katso kuvio 18.). Vehmaston (2014, 41) mukaan Green Care -toiminnassa tarvitaan tietoa ja ymmärrystä luonnosta ja käytettävien menetelmien vaikutuksista hyvinvointiin. Ammattitaitoa on Vehmaston mukaan myös luontolähtöisten menetelmien vastuullinen käyttö.

Opinnäytetyön teoriaosassa (ks.Kuvio 5.) Ojala kuvaa osaamistarpeiden valintaa. Osaamistarpeista olisi valittava tärkeimmät asiat, ne joilla on mahdollista saavuttaa organisaation tavoitteet. Priorisoinnin avulla pyritään saamaan selville ne osaamisen alueet, jotka vaikuttavat vahvimmin organisaation menestykseen. (Ojala 2008, 146.) Tässä tutkimuksessa korostui laadukas tekeminen ja tärkeiksi osaamisen alueiksi nousivat menetelmäosaaminen, ohjausosaaminen ja luonnon hyvinvointivaikutusten omakohtainen kokeminen.



Kuvio 18. Laadukas osaaminen sisältää tavoitteet, on tietoista ja ammattimaista

Asiakasryhmän erityispiirteiden tunteminen koettiin tärkeäksi. Ohjaajan on tunnettava ryhmänsä ja osattava suunnata toimintansa ryhmän vaatimukset ja tavoitteet huomioiden. Ohjaajan on osattava huomioida esteettömyys ja tarvittaessa ryhdyttävä purkamaan toiminnan esteitä. Green Care -toiminnassa osaamista voidaan hankkia verkostoitumalla tai kouluttautumalla. Verkostojen avulla osaamista on mahdollista jakaa, ja eri toimijat voivat yhdistellä palvelujaan. Verkostoitumisella saadaan etuja myös erilaisten lainsäädännöllisten asioiden hoitamisessa. Esimerkiksi yhteistyökumppani kehitysvammaisten Green Care -toiminnassa voisi olla viljelijä, joka tuntee oman alansa lainsäädäntöä.

Verkostoyhteistyötä tekemällä voidaan luoda jopa kokonaan uutta liiketoimintaa. Yritykset ovat rikkoneet perinteisiä toimialarajoja ja monipuolistaneet osaamistaan ja palvelutarjontaansa. Verkostomaisella yhteistyöllä voidaan tarjota uusia ratkaisuja asiakkaille ja asiakkaan on mahdollista saada palvelua helposti. Tarpeiden muuttuessa yritys voi hankkia yhteistyökumppaneita lisää tai vaihtaa heitä uusiin. Verkostoyhteistyö on yksi vaihtoehto yrityksen osaamistarpeiden täydentämiseen. (Helander, Kujala, Lainema & Pennanen 2013, 19.) Yhteistyö kiinnostaa organisaatioita, koska eri tahot kokevat saavansa yhteistyöllä lisäarvoa tekemäänsä työhön. Usein yhteistyöllä saavutetaan yhteisiä tavoitteita. Onnistuakseen moniammatillinen yhteistyö edellyttää, yhteistä tahtotilaa ja yhteistyöhalukkuutta. (Nummenmaa 2011, 189.)

Opinnäytetyössä tuli esille, että Green Care -organisaatioissa osaamista halutaan kehittää mm. kuuntelemalla työntekijöitä. Henkilöstöä on otettu mukaan yhteiseen kehittämistyöhön ja mm. tutustumiskäynneille. Työssäoppijoita pidettiin myös tärkeinä osaamisen kehittämistyössä, opinnäytetöistä saadaan uutta tietoa ja työssäoppijoilla on usein uusia ideoita toiminnan kehittämiseksi.

Henkilöstön osaamista ja vahvuuksia hyödynnettäessä saadaan monia etuja. Työntekijät kokevat työn palkitsevammaksi, työ on laadukkaampaa, tehokkuus paranee ja työntekijä saa enemmän aikaiseksi. Asiakkaiden on mahdollista saada parempaa palvelua ja yritys hyötyy. Osassa yrityksissä henkilöstön osaamista kartoitetaan systemaattisesti ja kokonaisvaltaisesti, saatua tietoa myös hyödynnetään strategisesti. (Virolainen 2017,30.) Visiosta selviää se mihin yrityksessä ollaan pyrkimässä. Arvoissa kerrotaan pelisäännöt, joilla niitä tavoitellaan ja strategia on pelisuunnitelma. (Hesso 2013, 83.)

Teemahaastatteluisa tärkeänä pidettiin, että toiminnalle on mietitty visiot ja strategia, joiden mukaan asioita organisaatioissa johdetaan. Visiota ja strategiaa tulisi haastateltavien mukaan tarkastella säännöllisin väliajoin ja miettiä kuinka tavoitteissa on onnistuttu. Useiden haastateltavien mielestä Green Care -toiminta tarvitsee onnistuakseen henkilön tai henkilöt, jotka ottavat toiminnasta vastuun. Muuten toiminta saattaa hautautua arjen ja uusien asioiden alle.

Opinnäytetyössä nousi esille sellaisia osaamisen kehittämisen tapoja, joista monia käytetään osaamisen johtamisessa. Tällaisia asioita olivat mm. olemassa olevan osaamisen selvittäminen, yhteinen kehittämistyö ja pyrkimys saada kehittämiseen koko henkilöstö mukaan. Henkilökunnalle pidettiin kehityskeskusteluja ja siinä osaamista ja sen kehittämisestä pohditiin yhdessä. Haastateltavien mukaan työntekijät opettavat asioita toinen toisilleen ja heitä kannustetaan osaamisen jakamiseen sekä hiljaisen tiedon esiin tuomiseen.

Henkilöstön kompetenssi, kyvykkyys, tieto ja oppiminen voivat oikealla johtamisella siirtyä organisaation ominaisuuksiksi. Osaamispainotteisuudessa painotetaan ihmisiä ja inhimillisiä ominaisuuksia liiketoiminnan menestystekijöinä. Tärkeää on, että nähdään henkilöstön mahdollisuus kehittyä, uudistua ja suunnata organisaatiota kohti tavoitteita. (Luoma 2013, 46.)

Yrityksessä oleva tieto ja osaaminen eivät pelkästään takaa menestystä markkinoilla, vaan ne olisi saatava liiketoiminnaksi. Tässä tarvitaan strategisia prosesseja. Osaamisen avulla luodaan palveluita, tuotteita ja muita lopputuloksia asiakkaille. Ydinosaamisen ja strategisten prosessien yhdistelmällä syntyy yrityksen osaamista. (Viitala & Jylhä 2013, 294.)

Teemahaastattelussa Green Care -toiminnan haasteeksi nähtiin byrokratia ja lainsäädännön tunteminen. Lainsäädännön ja byrokratian keventäminen helpottaisi mm. viljelytoimintaa ja omien tuotteiden hyödyntämistä mm. pienissä asumisyksiköissä. Soini ja Vehmasto (2014, 20.) kirjoittavat, että Green Care -toiminnan eteenpäinvieminen edellyttää yhteiskunnallaisten asioiden kehittämistä. Green Carea koskevat asiat kuuluvat usealle hallinnonalalle mm. hyvinvointi- ja terveysasiat kuuluvat sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa aluekehityksestä ja palvelujen – ja elinkeinojen kehittämisestä sekä työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä. Ympäristöministeriölle kuuluu maankäytön- ja rakentamisen asiat sekä luonnonvarojen kestävä käyttäminen. (Soini & Vehmasto 2014, 20.)

Teemahaastattelussa nousi esille toive siitä, että Green Care-toiminta laajenisi ja se olisi yhä usemman saatavilla. Toiveena oli, Green Care -toiminnan avulla saavutettaisiin kansantaloudellista hyötyä ja sen hyvää tekevät vaikutukset

huomattaisiin myös tavallisten ihmisten arjessa. Ihmiset osaisivat itse, tietoisesti, hakeutua luontoon ja kokea sen elvyttävät vaikutukset. Toivottiin myös, että tutkimuksen ja kehityksen myötä Green Caren arvostus nousisi entisestään.

Opinnäytetyön teemahaastattelussa nousi esille varsin samoja asioita, joita Green Care -toiminnasta on jo aiemmin kirjoitettu. Uutta tietoa ei juurikaan tullut, mutta aiemmat ajatukset siitä että toiminnan ja osaamisen tulee olla tavoitteellista sekä vastuullista saivat vahvistusta tämän opinnäytetyön myötä. Osaamisen kehittämistyö koettiin organisaatioissa tärkeäksi. Kehittämistyötä tehtiin ja siihen haluttiin koko henkilöstö mukaan.

Luontovoiman palveluissa asiakaskunta on varsin laaja, voidaan ajatella, että sillä on enemmän kasvun mahdollisuuksia kuin luontohoivan palveluilla. Tämä lisääkin luontovoiman markkinoiden houkuttelevuutta yrittäjien keskuudessa. (Vehmasto 2014, 47.) Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella näyttäisi osaamisella olevan keskeinen merkitys tuotettaessa luontovoiman palveluita. Se osaaminen joka tässä työssä nousi esiin liittyy käytettäviin menetelmiin sekä ohjaustyöhön ja asiakkaan erityispiirteiden tuntemiseen. Kaikkea osaamista ei kuitenkaan tarvitse olla yrittäjällä itsellään, vaan haastateltavat toivat esiin verkostoitumisen. Eri tavoin hankittua osaamista hyödyntämällä ja jatkuvalla kehittämistyöllä on mahdollista tarjota Green Care luontovoiman palveluita laadukkaasti ja samalla ohjaajan on mahdollista kokea myös itse luonnon kuntouttava voima.

Green Care-toiminnan avulla on mahdollista elävöittää maaseutua ja luoda uudenlaista liiketoimintaa. Työtä tehdessä nousi ajatus omasta alastani, ruoasta ja siihen liittyvästä osaamisesta sekä luontolähtöisistä palveluista. Green Care mahdollistaa monenlaista palveluliiketoimintaa ja esimerkiksi ruokapalveluiden ympärille voisi miettiä Green Carea tukevaa tai siihen liittyvää uudenlaista palvelua.

Tämän opinnäytetyön lisäarvo on asiantuntijoiden näkemyksissä. Haastateltavat kokivat Green Caren tärkeänä ja halusivat myös jatkossa olla mukana kehittämässä alaa. Eniten haastateltavien puheenvuoroissa korostui työn ja osaamisen laatu. Laadukkaaseen työhön pitää panostaa ja se vaatii osaamista ja hyvää johtamista. Green Care on vielä osalle ihmisistä uusi asia ja sen vaikuttavuus herättää toisinaan

epäilyksiä, tutkimustuloksista huolimatta. Hyvällä, laadukkaalla osaamisella ja sitoutumisella työhön saadaan tuloksia aikaan ja voidaan vakuttaa myös epäilijät.

Green Caren kansanterveydelliset vaikutukset nousivat haastateltavien puheissa esille ja mielestäni mielenkiintoinen tutkimus liittyisikin siihen. Mitä voisivat olla kansanterveydelliset vaikutukset? Miten ihmiset saataisiin itse hakeutumaan luonnon hyvinvointivaikutusten pariin?

Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Alen, K. Hirvonen, A., Koski, K. & Veteli, H. 2015. 10 Syytä valita Green Care-palveluja. Etelä-Suomen maa- ja kotitalousnaisten Agrisociale-hanke. Viitattu 14.7.2017. <https://www.maajakotitalousnaiset.fi/sisalto/10-syyta-valita-green-care-palveluja-4556>
- Berget, B. & Braastad, B. 2011. Animal-assisted therapy with farm animals for persons with psychiatric disorders. Viitattu 18.10.2017. <http://www.scielosp.org/pdf/aiss/v47n4/a10v47n4.pdf>
- Elings, M. 2012. Effects of care farms. Scientific research on the benefits of care farms for clients. Viitattu 16.3.2018. https://www.carefarminguk.org/sites/carefarminguk.org/files/Effects_of_care_farms_Elings.pdf
- Eläinavusteiset menetelmät. N.d. Green Care Finland ry. Valtakunnallinen yhdistys. N.d. Viitattu 9.12.2017. <http://www.gcfinland.fi/green-care-/menetelmat/elainavusteiset-menetelmat/>
- Era, T. & Puromäki, H. 2014. Lumoa luonnosta. Luontolähtöisen työllistämisen kartoitus Jyväskylän seudulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 190. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.3.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85593/JAMKJULKAISUJA1902014_web.pdf?sequence=1
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R., Aaltola, J. Ikkunoita tutkimusmetoihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.
- Green Care -Hyvinvointipalveluja maaseudulta. N.d. MTT. Viitattu 13.7.2017. <https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/hankkeet/greencare>
- Green Care –laatumerkit. N.d. Green Care Finland ry. Valtakunnallinen yhdistys. Viitattu 20.2.2018. <http://www.gcfinland.fi/laatu/laatumerkit/>
- Green Care -toiminnan eettiset ohjeet. N.d. Green Care Finland ry. Valtakunnallinen yhdistys. Viitattu 7.10.2017. <http://www.gcfinland.fi/yhdistys/yhdistyksen-eettiset-ohjeet/>
- Gröönroos, C. & Voima, P. 2013. Critical service logic: making sense of value creation and co-creation. Journal of the Academy of Marketing Science 41 (2), 133-150.
- Haikala, T. 2014. Yksilönä yhteisössä. Työn tuuli 1/2014. Viitattu 20.3.2018. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2014/tyon-tuuli-12014.html>
- Hakkarainen, K. 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä- psykologisia näkökulmia. Helsingin yliopisto. Psykologian laitos. Viitattu. 5.4.2018. <http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf>

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 5.11.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1>

Hannula, M., Kukko, M. & Okkonen, J. 2003. Osaamisen tietämyksen hallinta suomalaisissa suuryrityksissä. Tampere University of Technology and University of Tampere. Verkkojulkaisu. e-Business Research Center. RESEARCH REPORTS 6 2003. Viitattu 5.11.2017.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6603092/ebrc_rr6.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1509905670&Signature=IC8OedOJ%2FtEWJQCS6%2BlhrfG353o%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOsaamisen_ja_tietamyksen_hallinta_suomal.pdf

Hassink, J. & van Dijk, M. 2006. Green-Care Farming Across Europe and the United States of America. Wageningen UR Frontis Series. Netherlands: Springer.

Helakorpi, S. 2004. Mentorointi ja hiljainen tieto. Tausta-artikkeli mentorin asiantuntijuuteen ja sen arviointiin. Verkkojulkaisu. Viitattu 26.10.2017.
https://www.proviisoriyhdistys.net/sites/default/files/helakorpi_seppo_-_mentorointi_ja_hiljainen_tieto_1.pdf

Helander, N., Kujala, J., Lainema, K. & Pennanen, M. 2013. Avaimia asiakasläheisyyteen. Uudistuva verkostomainen palveluliiketoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Hesso, J. 2013. Hyvä liiketoimintasuunnitelma. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirvonen, J. 2014. Luonnon hyvinvointi- ja terveysvaikutukset. Teoksessa Hirvonen, J. & Skyttä, T. (toim.) Luontolähtöiset hyvinvointipalvelut. Opas asiakastyöhön ja palveluiden kehittämiseen. Mikkelin ammattikorkeakoulu, 24-27. Viitattu 10.3.2018.
<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/81448/URNISBN9789515884305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen 2. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Ikäheimo, K. 2013. Eläinavusteisen työskentelyn määritelmiä ja termejä- (AAA ja AAT). Teoksessa Ikäheimo, K. (toim.) Karvaterapiaa. Eläinavusteinen työskentely Suomessa. Helsinki: Solution Models House, 10-13.

Juusola, M. 2016. Itsetuntemuksen ja tunnetaitojen harjoituksia. Teoksessa Suomi, A., Juusola, M. & Annundi, E. Vihreä hoiva ja voima. Helsinki: Terapia- ja valmennuskeskus Helsingin Majakka, 52-65.

Juusola, M. 2016. Terapeuttinen luonto. Teoksessa: Suomi, A., Juusola, M. & Annundi, E. Vihreä hoiva ja voima. Helsinki: Terapia- ja valmennuskeskus Helsingin Majakka, 7-21.

Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A. 2014. Luonto lähelle ja terveydeksi. Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. Argumenta-hankkeen (2013-2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 35/2014. Viitattu 5.4.2018. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/153461>

Jääskeläinen, A. 2017. Green Care –palveluiden luokitus Suomessa. Lumen-lehti (1/ 2017) Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.3.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125458/Jaaskelainen%20Arja%20Lumen-lehti%201_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kamensky, M. 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kesti, M. 2013. Hiljaiset signaalit esimiestyössä. Helsinki: Finanssi- ja vakuutuskustannus.

Koivunen, T. 2003. Puutarhaharrastus. Teoksessa Rappe, E., Linde'n, L. & Koivunen, T. (toim.) 2003. Puisto, puutarha ja hyvinvointi. Helsinki: Viherympäristöliitto ry, 139-150.

Konttinen, L. 2014. Luonto hyvinvointipalvelujen osana. Teoksessa Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A.(toim.) Luonto lähelle ja terveydeksi. Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. Argumenta hankkeen (2013-2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 35/2014, 38-39. Viitattu 9.3.2018. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153461/SYKEra_35_2014.pdf?sequence=1

Korpela, K. 2014. Luonto ja koettu elvyttävyyys. Teoksessa Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A.(toim.) Luonto lähelle ja terveydeksi. Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. Argumenta hankkeen (2013-2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 35/2014, 32-33. Viitattu 22.10.2017. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153461/SYKEra_35_2014.pdf?sequence=1

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuusisto, K. 2014. Viheralueista voimaa vanhuuteen. Tutkimus viherympäristön yhteydestä Helsingin keskustassa asuvien ikääntyneiden elämänlaatuun. Ikäinstituutti. Raportteja 1/2014. Viitattu 24.10.2017. https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2016/08/IKIS_Gradu_Kuusisto_Kari.pdf

Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa. Turku: Turun yliopisto.

Lankinen, P., Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista-hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talenum.

Green Care –laatutyökirja 2017. N.d. Luke ja THL. Luonnonvarakeskus ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkojulkaisu. Viitattu 25.10.2017.

http://www.gcfinland.fi/tiedostopankki/222/Green-Care_laatutyokirja-28.1.2017.pdf

Lund, I., Granerud, A. & Eriksson, B. 2015. Green Care From the Provider's Perspective: An Insecure Position Facing Different Social Worlds. SAGE Open Vol.5(1). Viitattu 16.3.2018.

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244014568422>

Luoma, M. 2013. Liiketoimintajohtaminen strategisessa valossa. Teoksessa: Helsilä, M. & Salojärvi, S. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum, 39-71.

Luomala-Toikkanen, K. 2008. On ihan erilaista olla luokassa, jossa on koiria. Pienryhmän opettajan ja oppilaiden kokemuksia koira-avusteisesta pedagogiikasta. Oppinäytetutkimus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. erityispedagogiikka. Viitattu 9.10.2017.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18488/URN_NBN_fi_jyu-200802191183.pdf?sequence=1

Luonto hyvinvoinnin lähteenä- suomalainen Green Care. N.d. Voimaa! hanke. MTT. Viitattu 28.7.2017.

<https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/hankkeet/greencare/voimaa/greencare.pdf>

Lääperi, R. & Puromäki, H. 2014. Kohti suomalaista Green Care-laadunhallintaa. Teoksessa Elina Vehmasto (toim.) Green Care -toimintatavan suuntaviivat Suomessa. MTT Taloustutkimuksen julkaisu. Kasvu20, 49-94. Viitattu 15.8.2017. ja 10.12.2017.

<http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu20.pdf>

Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä. 2014. Mahdollisuuksien maaseutu- maaseutupolitiikan kokonaisohjelma 2014-2020. Helsinki: Edita Publishing Oy/Ab/Ltd.

Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.

Mitä Green Care on? N.d. Luonnonvarakeskus. Viitattu 2.2.2018.

<https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/hankkeet/greencare/mita>

Mitä on Green Care? N.d. Green Care Finland ry. Valtakunnallinen yhdistys. Viitattu 25.7.2017. ja 9.12.2017. <http://www.gcfinland.fi/green-care/>

Nummenmaa, A. 2011. Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Social sciences./ Educational sciences. Tampere University press. Viitattu 19.3.2018.

http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66173/moniammatillinen_ohjaus_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

O'Haire, M. 2010. Companion animals and human health: Benefits, challenges, and the road ahead. Journal of Veterinary Behavior 5, 226-234. Viitattu 17.10.2017.

https://www.vet.purdue.edu/chab/ohaire/files/images/JVB_2010_OHaire.pdf

Osaaminen. N.d. SRHY. Suomen riskienhallintayhdistys. Viitattu 7.10.2017.

<http://www.pk-rh.fi/index.php?page=osaaminen>

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro Oy.

Otala, L. 2011. Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. Helsinki: WSOYpro Oy.

Palonen, T & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY pro Oy, 41-56.

Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 31.10.2017.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13327/9513920399.pdf?sequence=1>

Peltola, S. & Mäenpää-Lakka, M. 2018. Luontolähtöisten palvelujen palvelu- ja osaamisvaatimuksista – Luokse-hankkeen kartoituksen tuloksia. Teoksessa Peltola, S.(toim.) 2018. Luontolähtöisiä palveluita Keski-Suomesta. Tiedotusta ja toimintaa Luokse-hankkeessa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 239, 23-37. Viitattu. 15.3.2018.
<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141399/JAMKJULKAISUJA2392018web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Piippo, S. 2017. Elinvoimaa puista. Terveyttä mielelle ja keholle. Helsinki: Minerva kustannus oy.

Pohjaniemi, M., Rihkajärvi, K., Siukkola, M., Lillkåll, L. & Linnapuomi, R. 2013. Mihin HR:n rahkeet riittävät. Työn tuuli 2/2013. Viitattu 20.3.2018.
https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tt-2_2013.pdf

Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 73-87.

Rantala, I. 2015. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 110-133.

Rappe, E. 2005. The influence of a green environment and horticultural activities on the subjective well-being of the elderly living in long-term care. University of Helsinki. Academic dissertation. Viitattu 14.3.2018.
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/maa/sbiol/vk/rappe/theinflu.pdf>

Rappe, E. 2014. Viherympäristön psykososiaaliset palvelut. Teoksessa Jäppinen, J-P., Tyrväinen, L., Reinikainen, M. & Ojala, A.(toim.) Luonto lähelle ja terveydeksi. Ekosysteemipalvelut ja ihmisen terveys. Argumenta hankkeen (2013-2014) tulokset ja toimenpidesuosituksset. Suomen ympäistokeskuksen raportteja 35/2014, 34-37. Viitattu 22.10.2017
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153461/SYKEra_35_2014.pdf?sequence=1

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 427-444.

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2009. KvaliMOTV-menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: yhteiskunnallinen tietoarkisto. Viitattu 25.3.2018.

http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf

Salmela, P. 2008. Hiljainen ja rakenteellistettu tieto asiantuntijaorganisaation toiminnan kehittämisessä. Artikkel. Informaatiotutkimus. Viitattu 26.10.2017.

<https://journal.fi/inf/article/download/609/500>

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact Oy.

Salojärvi, S. 2013. Osaamisen johtaminen käsitteenä. Teoksessa. Helsilä, M. & Salojärvi, S. (toim.) 2013. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum, 143-172.

Salonen, K. & Kirves, K. 2016. Luonto rauhoittaa, hoitaa ja pelottaa. Vertaisarvioitu. Teoksessa Vuosilusto 11. Metsä tekee hyvää! Toim. Kaljunen, A. Punkaharju: Lusto-Suomen Metsämuseo ja Metsähistorian Seura, 138-159.

Salonen, K. 2010. Mielen luonto. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma. Helsinki: Green Spot.

Salovuori, T. 2018. Green Care Finland, puheenjohtaja. Green Care -esitys 5.1.2018.

Salovuori, T. 2014. Luonto kuntoutumisen tukena. Tampere: Mediapinta.

Salovuori, T. 2012. Terveyttä puutarhasta. Voimaantumisen green care – puutarhatoiminnan ohjauksessa. Pro Gradu – tutkielma. Aikuiskasvatus, Kasvatustieteen laitos. Turun yliopisto. Viitattu 10.3.2018.

<https://www.innokyla.fi/documents/440447/baa96cfa-68c5-4db1-a59c-011248826597>

Salovuori, T. 2009. Vihreyden keskellä. Levon ja virkistykseen puutarhat. Helsinki: Kirjapaja.

Sempik, J., Hine, R. & Wilcox, D. 2010. Green Care: Conceptual Framework. A Report of the Working Group on the Health Benefits of Green Care. COST 866, Green Care in Agriculture. Viitattu 10.3.2018.

http://www.umb.no/statisk/greencare/green_carea_conceptual_framework.pdf

Sipola, R. 2016. Green Care –laatu-merkit takaavat asiakkaille toiminnan kokonaisvaltaista turvallisuutta. Lumen 2/2016. Viitattu 22.2.2018.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115664/Sipola%20Lumen-lehti%202-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Soini, K. 2014. Green Care-toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin lähtökohdat.

Teoksessa Soini, K. (toim.) Luonnosta hoivaa ja voimaa: Miten arvioida Green Care – toiminnan vaikuttavuutta. MTT Kasvu 21, 12-49. Viitattu 16.10.2017.

<http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu21.pdf>

- Soini, K., Ilmarinen, K., Yli-Viikari, A. & Kirveennummi, A. 2011. Green care sosiaalisena innovaationa suomalaisessa palvelujärjestelmässä. Yhteiskuntapolitiikka 76 (2011):3 320-331. Viitattu 24.10.2017.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102903/soini.pdf?sequence>
- Soini, K. & Vehmasto, E. 2014. Kohti suomalaista Green Care-toimintatapaa. Teoksessa Soini K. (toim.) Green Care-toimintatavan suuntaviivat Suomessa. MTT Kasvu20, 8-28. Soini, K. (toim.) Viitattu 4.12.2017
<http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu20.pdf>
- Soini, K., Yli-Viikari, A., Lilja, T. & Rantamäki-Lahtinen, L. 2009. Green Care: hyvinvointia ihmisille, mahdollisuuksia maaseutuyrityksille. Teoksessa Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2009, 84-85. Viitattu 21.10.2017.
<https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/mtt/julkaisut/suomenmaatalousjamaaseutuelinkeinot/7909C091BA206C99E040A8C0023C59B6>
- Suomi, A. 2016. Green Care-osaaminen ja eettiset periaatteet. Teoksessa Suomi, A., Juusola, M. & Annudi, E. Vihreä voima ja hoiva. Helsinki: Terapia- ja valmennuskeskus Helsingin Majakka, 94-100.
- Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum
- Tolvanen, T. & Jääskeläinen, A. 2016. Osallisuutta vahvistavan, luontoon tukeutuvan kuntoutustoiminnan malli. Luontoa elämään, luontoa kuntoutukseen- teemajulkaisu 1/ 3. Sarja B. Raportit ja selvitykset 19/2016. Viitattu 8.3.2018.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121778/B%2019%202016%20Tolvanen%20Jaaaskelainen%20teemajulkaisu%201.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Toom, A. 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47.vuosikirja. Kansanvalistusseura, 33-58.
- Tourula, M. & Rautio, A. 2014. Terveyttä luonnosta. Oulu: Thule-instituutti Oulun yliopisto, Metsähallitus ja Oulun seutu. Viitattu 16.9.2017.
http://www oulu.fi/sites/default/files/content/Terveytt%C3%A4_luonnosta.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen: organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tynjälä, P. 2016. Asiantuntijuuden tieto ja ajattelu. Teoksessa. Kallio, E. (toim.) Ajattelun kehitys aikuisuudessa- Kohti moninäkökulmaisuuutta. Jyväskylän: Suomen kasvatustieteellinen seura, 227-244.
- Työhön kuntouttava toiminta luonnossa. Tietoa maaseututoimijoille ja työhön kuntoutuksen ammattilaisille. N.d. THL. Viitattu 7.10.2017.
<https://www.thl.fi/documents/10531/623661/GC+opas+nettiin+241114.pdf/43b98be9-3ee7-4480-89ab-ad5b0a67906c>

- Valtonen, M. 2015. Ammatti-identiteetti ja sen rakentaminen. Teoksessa: Helminen, J.(toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. EU: United Press Global ja kirjoittajat, 93-107.
- Vehmasto, E. 2014. Green Care –palvelutyytit Suomessa. Teoksessa: Green Care-toimintatavan suuntaviivat Suomessa. MTT. Kasvu20, 29-48. Viitattu 24.10.2017. ja 18.2.2018.
<http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu20.pdf>
- Yksilökeskeinen työote. N.d. Vernerinet.net. Viitattu. 22.10.2017.
<http://verneri.net/yleis/yksilokeskeinen-tyoote>
- Vihreä Veräjä. 2017. Yhteisöllinen puutarhatoiminta, kuntoutumisen tukena. Sininauhaliitto. Viitattu 18.9.2017. https://vihreaveraja-fi-bin.directo.fi/@Bin/fc1e42f621aad8ebdf000261e0e56402/1519287396/application/pdf/290213/Yhteis%C3%B6llinen%20puutarhatoiminta%20-opas_varsinainen.pdf
- Viinamäki, H. 2005. Lemmikkieläinten merkitys autistisesti käyttäytyville lapsille. Pro gradu-tutkielma. Tampereen Yliopisto. Psykologian laitos. Viitattu 9.10.2017.
http://papunet.net/fileadmin/muut/opinnaytteet/hanna_viinamaki.pdf
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yrityksen perusta. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Infoviestintä.
- Virolainen, I. 2017. Tietoinen johtaminen. Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Virtanen, J. 2007. Työpaja oppimispaikkana. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 8.4.2018.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20246/jamk_1183452927_6.pdf;jsessionid=DE24EE1C96E76AA5F727A9994377A4CC?sequence=1
- Välimaa, E.2014. Osaamisen johtaminen verkostotaloudessa. Teoksessa. Sydänmaalakka, P. (toim.) Tulevaisuuden johtaminen 2020. Espoo: Pertec Consulting Oy, 88-97.
- Wahlström, R. 2006. Eheyttävä luonto. Miten luonto kuntouttaa. Espoo: Kustannus Oy Michael Kirjat.
- Williams, F. 2017. Metsän parantava voima. Helsinki: Minerva kustannus oy.
- Yli-Viikari, A., Lilja, T., Heikkilä, K., Kirveennummi, A., Kivinen, T., Partanen, U., Rantamäki-Lahtinen, L. & Soini, K. 2009. Green Care- terveyttä ja hyvinvointia maatilalta. Jokioinen. MTT. Viitattu 10.10.2017 ja 9.12.2017.
<http://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/475081/met141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yli-Viikari, A. 2011. Luonnon vaikutukset hyvinvointiin. MTT CAREVA-hanke. Viitattu 16.10.2017.

<http://www.vihreaveraja.fi/@Bin/220277/luonnon+vaikutukset+hyvinvointiin.pdf>

Yli-Viikari, A. & Suomela, M. 2016. Maatilat kasvatuksen ja kuntouuksen ympäristöinä –kokeilutoiminnan kautta kasvuun. Maaseudun uusi aika- verkkolehti. 3/2016, 53-62.

Viitattu 21.10.2017. http://www.mua-lehti.fi/arkisto/3_16/yli-viikari_suomela.pdf

Liite 1. Teemahaastattelun kysymykset

Teemahaastattelun kysymyksiä:

Teemahaastattelu toteutetaan yhteistyössä Minna Uusitalon kanssa. Minna tekee omaan opinnäytetyötään myös Green Care -aiheeseen liittyen. Haastattelun alussa on kysymyksiä, jotka ovat molemmille yhteisiä. Tämän jälkeen molemmat haastattelevat omasta aihealueestaan.

Yhteiset kysymykset:

1. sukupuoli
2. ammatti
3. koulutus
4. haastateltavan rooli työpaikalla/ Green Care -toiminnassa

Teemat:

Osaaminen organisaatiossa

- Organisaation /haastateltavan tuntema Green Care -toimiala
- Ohjausosaaminen organisaatioissa
- Luontoon liittyvä osaaminen
- Hiljaisen tiedon dokumentoiminen/ toiminnan läpinäkyvyys?
- Green Care -osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
- Mitä Green Care - koulutusta tarvittaisiin?
- Moniammatillinen yhteistyö osaamisen näkökulmasta

Green Care ja osaamisen johtaminen ja kehittäminen

- Green Care -yrittäjien strategia, jonka pohjalta osaamista johdetaan ja kehitetään
- Green Care – yrittäjien näkemys johtamisosaamisesta
- Green Care johtamisen uhkat ja mahdollisuudet
- Tulevaisuuden uhkia/ mahdollisuuksia Green Care -toimintaan liittyen?
- Green Care -tulevaisuuden trendit, mihin suuntaan osaamista ja osaamisen johtamista tulisi suunnata?

Liite 2. Tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupahakemus

Opiskelemme Jyväskylän ammattikorkeakoulussa Restonomi (YAMK), palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelmaa. Haemme tutkimuslupaa opinnäytetöihimme liittyen. Teemme kaksi erillistä opinnäytetystä, haastattelun toteutamme yhdessä.

Minna Uusitalon työn tavoitteena on selvittää Green Care toiminnan eri mahdollisuudet Aitoon koulutuskeskukselle ja miten se voitaisiin integroida osaksi oppilaitoksen arkea.

Päivi Yrölä-Jussilan työn tavoitteena on tuottaa tietoa Green Care Luontovoima palveluihin liittyvästä osaamisesta ja osaamisen johtamisesta.

Sitoudumme noudattamaan voimassaolevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön (mm. salassapitosäännökset) liittyviä ohjeita.

Annan suostumukseni teemahaastatteluun ja haastattelussa saatavien tietojen käyttämiseen Minna Uusitalon ja Päivi Yrölä-Jussilan opinnäytetöissä. Työssä mainitaan haastateltavat henkilöt, mutta vastaukset käsitellään anonyymisti.

Aika ja paikka _____

Nimi _____

Opinnäytetyön tekijät:

Minna Uusitalo

Päivi Yrölä-Jussila

ammattillinen erityisopettaja

ammattillinen erityisopettaja

puh.

puh.